

Santiago, veintitrés de abril de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En autos RIT O-225-2019, RUC 1940220662-7, del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, por sentencia de veinticinco de octubre de dos mil veintidós, se rechazaron las excepciones opuestas y se acogió la demanda de declaración de trabajo en régimen de subcontratación, despido injustificado y cobro de prestaciones, por lo que se condenó a las demandadas a pagar solidariamente los montos que se indican.

Ambas demandadas interpusieron recursos de nulidad, y una sala de la Corte de Apelaciones de Iquique, por decisión de nueve de febrero de dos mil veintitrés, los acogió; por lo que invalidó el fallo de mérito y dictó el de reemplazo, que desestimó la demanda en lo que atañe a la acción de despido injustificado e hizo lugar a ella en cuanto al cobro de feriado proporcional.

En contra de este último pronunciamiento, el demandante dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe, con costas.

Se ordenó traer estos 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 existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La presentación en cuestión debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones recaídas en el asunto de que se trate, sostenidas en las mencionadas resoluciones y que hayan sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho que se solicita unificar consiste en determinar la eficacia liberatoria de los finiquitos suscritos en contexto de diversos y sucesivos contratos de trabajo, celebrados entre el mismo trabajador y empleador, precisando el poder liberatorio que poseen cuando han sido celebrados con estricta observancia de las formalidades previstas en el artículo 177 del Código del Trabajo y no contienen reservas de derecho o acciones, o bien, declarando su ineficacia por haber existido continuidad en la prestación de los servicios.

Reprocha que la decisión se apartara de la doctrina sostenida en las sentencias que se aparejan para efectos de su cotejo, dictadas por las Cortes de Apelaciones de Valparaíso y Santiago en los autos rol N° 309-2014 y 424-2017,



respectivamente, y por esta Corte en los antecedentes rol N° 19.374-2014, 29.712-2014, y 32.122-2015.

La primera declaró que el finiquito carece del poder liberatorio respecto del término de la relación laboral, porque el actor se desempeñó entre el 1 de mayo de 2011 y el 31 de diciembre de 2013, por medio de diversos y renovados contratos a plazo fijo, que demuestran la continuidad de sus labores, debiendo primar el principio de la primacía de la realidad por sobre el mero formalismo de documentos que no reflejan lo realmente acontecido.

La segunda precisa que el artículo 177 del Código del Trabajo contiene los requisitos de validez que debe cumplir todo finiquito para ser invocado por el empleador, pero no obliga a la judicatura a reconocerle poder liberatorio siempre y en todos los casos, y, en la especie, los suscritos no fueron idóneos para entender concluida la relación laboral, porque sólo generaron una apariencia de terminación o ruptura del vínculo, pues en la realidad los diversos contratos que se pretendió finiquitar eran sucesivos, ininterrumpidos, sin solución de continuidad, de manera que entre las partes existió una sola relación iniciada el 1 de agosto de 2013, por lo que la causal de vencimiento del plazo no resulta justificada.

En las siguientes se afirmó que 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, porque bajo la forma del término de una relación laboral seguida del establecimiento de una nueva, puede existir una relación laboral continua, contexto en que el finiquito no es más que renuncia de derechos durante la vigencia del contrato de trabajo.

Tercero: Que el fallo impugnado, en lo que interesa, acogió los recursos de nulidad que dedujeron las demandadas sobre la base del motivo consagrado en el artículo 477 del Código del Trabajo, acusando la infracción de su artículo 177 y de los artículos 2446 y 2460 del Código Civil.

Como fundamento de la decisión, se consideró que la falta de acuerdo en el finiquito sólo puede ser expresada por el trabajador de la manera que la ley precisamente prevé, es decir, con la reserva de derechos o acciones estampada en el mismo documento, desacuerdo que no consta en ninguno de los agregados, sin objeción, en la instancia, y que conforme al artículo 177 del Código del Trabajo, de incurrirse en un vicio del consentimiento debía reclamarse de acuerdo a lo allí indicado, lo que tampoco aconteció, por lo que cada finiquito suscrito y ratificado ante ministro de fe por el actor, tiene pleno poder liberatorio respecto del empleador, no sólo en cuanto a la conclusión de la relación laboral sino también de las condiciones y obligaciones que en ellos se consignan. Agrega que refuerza lo anterior, que en los respectivos finiquitos se consigna como causal de término



de los contratos, la establecida en el artículo 161 inciso primero del citado código, al tratarse de una relación indefinida producto de renovaciones previas, causal que, a su vez, se ajustaba plenamente a la finalización de los correspondientes contratos de prestación de servicios de seguridad suscritos entre las demandadas. De lo anterior, y conforme a lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil, resulta que los finiquitos incorporados tienen la naturaleza jurídica de una transacción, al haberse establecido obligaciones recíprocas entre ambas partes, y consecuentemente, constituye una sentencia firme y ejecutoriada que produce el efecto de cosa juzgada, como dispone el artículo 2460 del Código Civil, lo que permite arribar a la conclusión de que no sólo dan cuenta de la terminación de la relación laboral, sino que además se desprende de ellos que el actor libremente concurrió a prestar su manifestación de voluntad exenta de vicios, sin reclamar nada oportunamente, por lo que correspondía darle el valor de cosa juzgada.

Por consiguiente, se estimó que los finiquitos firmados sin reserva de derechos por el demandante con anterioridad al 1 de diciembre de 2021, reúnen los requisitos suficientes para provocar la renuncia de derechos y/o acciones con anterioridad a esa fecha, en tanto que en lo que atañe al contrato de 1 de diciembre de 2021, renovado el 21 de enero de 2022, al haberse pactado a plazo fijo el despido no fue injustificado, por lo que sólo procede acoger la demanda en cuanto persigue el cobro de feriado proporcional, que otorga respecto de ese último período.

Cuarto: Que, en consecuencia, el cotejo de lo previamente resuelto en los fallos que se acompañan, permite establecer la existencia de interpretaciones diversas en relación a una cuestión jurídica proveniente de tribunales superiores de justicia, razón por la que corresponde determinar cuál postura debe prevalecer y ser considerada correcta.

Quinto: Que, para dilucidar lo anterior, se debe tener presente que esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto propuesto, de manera que a contar de las decisiones adoptadas en las sentencias dictadas en los autos ingreso N° 29.712-2014 y 32.122-2015, seguida por otras, como son las correspondientes a los roles N° 29.043-2019 y 39.618-2020, entre otras, se sostuvo la tesis invocada por el recurrente, al declarar que si bien normalmente el finiquito será prueba suficiente del término de la relación laboral, ésta se debilita cuando es contemporáneo a una nueva contratación por el mismo empleador, debido a que bajo la forma del término del vínculo de trabajo seguida del establecimiento de uno de igual índole entre los mismos empleadores y trabajador, puede existir una relación laboral continua, de manera que el finiquito no es más que renuncia de derechos durante la vigencia del contrato de trabajo.



Conclusión que se sustenta en el carácter especial, tuitivo y de protección del Derecho Laboral, cuyas normas han privilegiado el carácter no renunciable de los derechos laborales mientras subsista el contrato de trabajo, pues asumen que existe una significativa asimetría de poder negociador entre el empleador y el trabajador individual, que explican que para quien perder su trabajo puede resultar extremadamente gravoso, acepte renunciar a sus derechos laborales a objeto de mantener su trabajo, sin que, en ese contexto, resulte sorprendente 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 ello 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, debiendo ser apreciado su valor probatorio conforme a las reglas de la sana crítica, en conjunto con las demás pruebas rendidas en juicio.

Asimismo, se consideró que no obstante que por regla general el finiquito es otorgado libremente, de manera que ha de reconocerse su poder liberatorio, no cabe entenderlo así cuando su suscripción es condición para la celebración de un nuevo contrato con el mismo 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. La judicatura 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.

Sexto: Que, en consecuencia, se unifica la jurisprudencia en el sentido anotado precedentemente, esto es, que no procede reconocer efecto liberatorio a instrumentos que, pese a cumplir con las formalidades mandatadas por el artículo 177 del Código del Trabajo, no resultaron ajustar cuentas al término de los servicios, que se siguieron prestando en forma permanente e ininterrumpida.

Séptimo: Que, en estas condiciones, yerra la Corte de Apelaciones de Iquique al resolver como lo hizo, por lo que corresponde acoger el presente arbitrio, invalidar el fallo impugnado, y declarar, en razón de lo anterior, que el del grado no es nulo.

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 en contra de la sentencia de nueve de febrero de dos mil veintitrés, dictada por la Corte de Apelaciones de Iquique, que hizo lugar a los de nulidad deducidos respecto de la de mérito de



veinticinco de octubre de dos mil veintidós, por lo que se **rechaza** el arbitrio y se declara que la sentencia del grado **no es nula**.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 33.435-23.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., ministro suplente señor Juan Manuel Muñoz P., y las abogadas integrantes señoras Fabiola Lathrop G., y Irene Rojas M. No firma la ministra señora Muñoz y la abogada integrante señora Rojas, obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con feriado legal la primera y por estar ausente la segunda. Santiago, veintitrés de abril de dos mil veinticuatro.



SQDXNXVBD

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

