

Santiago, tres de octubre de dos mil veintidós.

Vistos:

En estos autos RIT T-209-2018, RUC 1840154414-K, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, por sentencia de quince de octubre de dos mil diecinueve, se rechazaron las excepciones de caducidad, finiquito, prescripción y falta de legitimación activa, esta última en relación con el cobro de cotizaciones de seguridad social, deducidas por la demandada, Fundación Instituto Profesional DUOC UC, y, además, la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales presentada por don Alejandro Eduardo Velozo Sazo, dando lugar, parcialmente, a la demanda declarativa de relación laboral, reconociendo que el vínculo contractual existente entre las partes, desde el 1 de abril de 2016 al 17 de diciembre de 2018, fue de carácter indefinido, por lo que ordenó a la demandada pagar al actor la suma de \$1.194.841 por feriado legal, rechazándola en todo lo demás.

La Corte de Apelaciones de San Miguel, mediante sentencia de doce de agosto de dos mil veinte, acogió el recurso de nulidad deducido por la demandada, y dio lugar, en la de reemplazo, a la excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada, respecto de los contratos a plazo fijo celebrados el 1 de abril de 2016 y 6 de marzo de 2017, desestimando, por tanto, las demandas de tutela por vulneración de derechos fundamentales y declarativa de relación laboral; y rechazó el recurso de nulidad presentado por el demandante, por cuanto sus fundamentos se relacionaban con los presupuestos contenidos en el fallo de la instancia, en particular, en la continuidad del servicio, alegación que consideró incompatible con lo decidido.

En contra de esta sentencia, el demandante presentó recurso de unificación de jurisprudencia, en el que solicita su invalidación y se dicte la de reemplazo que reconozca el carácter indefinido de la relación laboral, desde marzo de 2015 hasta el día de presentación de la demanda -17 de diciembre de 2018-, y ordene a la recurrida pagar las prestaciones adeudadas, específicamente, las remuneraciones de enero, febrero y parte de marzo de los años 2017 y 2018, feriado legal y cotizaciones previsionales devengadas en aquel período.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación procede cuando respecto de la



materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que la materia de derecho propuesta consiste en determinar “*la eficacia liberatoria de los finiquitos suscritos en un contexto de diversos y sucesivos contratos a plazo fijo celebrados entre el mismo trabajador y empleador*”.

Para el recurrente, la relación laboral que existió entre las partes, desde el 11 de marzo de 2015, hasta la fecha de presentación de la demanda, el 17 de diciembre de 2018, fue de carácter indefinida, por cuanto, durante todo ese período, trabajó en forma ininterrumpida para el instituto demandado como docente, precisando que durante enero y febrero de cada año, seguían vinculados, preparando las materias que enseñaría durante el siguiente período lectivo, tiempo que no fue remunerado y provocó lagunas previsionales, puesto que la recurrida no pagó sus cotizaciones de seguridad social, alegación que sostiene en la correcta interpretación de las normas que considera aplicables, de acuerdo, además, con el principio de primacía de la realidad y de protección del trabajador, concluyendo que los finiquitos suscritos al término de cada contrato a plazo fijo, resultan ineficaces para entender finalizada tal relación, tratándose, más bien, de una modalidad empleada por la demandada para ocultar su real naturaleza; razones por las que solicita la invalidación del fallo recurrido y se dicte el de reemplazo en unificación de jurisprudencia que indica.

Tercero: Que, para la acertada resolución del asunto sometido a la decisión de esta Corte, es conveniente tener en consideración los hechos establecidos en la instancia:

1.- El 11 de marzo de 2015, el demandante, don Alejandro Eduardo Velozo Sazo, profesor, suscribió con la demandada, Fundación Instituto Profesional DUOC UC, un contrato de trabajo que tuvo vigencia hasta el 31 de julio siguiente, desempeñándose como docente en la sede San Joaquín.

2.- Después del 31 de julio de 2015, el demandante no prestó otros servicios para la demandada, por lo que ese día cesó su vinculación, mediante la suscripción del respectivo finiquito.



3.- El 1 de abril de 2016, las partes suscribieron un nuevo contrato de trabajo, en el que se estipuló su duración hasta el 31 de diciembre, percibiendo el actor una remuneración mensual proporcional a la carga académica, que acordaron modificar según anexo de 31 de agosto.

4.- El contrato antes aludido terminó mediante finiquito de 31 de diciembre de 2016, invocándose, para tal efecto, la causal contenida en el artículo 159 número 4 del Código del Trabajo, es decir, por vencimiento del plazo convenido, que fue suscrito por el demandante en enero de 2017, sin reserva de derechos.

5.- Las partes suscribieron dos nuevos contratos de trabajo los días 6 y 5 de marzo de 2017 y 2018, obligándose el actor a desempeñar la labor de docente en el campus San Joaquín, en los que se indicó como plazo de término el 31 de diciembre de cada año, constatándose, tal como ocurrió en 2016, que durante el segundo semestre de 2017 y 2018, la demandada modificó la carga académica del actor, alteración plasmada en los respectivos anexos.

6.- En los posteriores finiquitos suscritos por las partes, la demandada invocó la misma causal de término contractual, sin que el demandante efectuara reserva de derechos.

7.- Los cursos asignados al actor dependían de su disponibilidad horaria, según información que entregaba a la demandada durante el segundo semestre de cada año, con la que confeccionaba las respectivas cargas académicas, que luego se comunicaban a los alumnos en enero, con el objeto que tomaran los ramos a través del portal web, postulación que confirmaban al inicio de cada año lectivo.

8.- 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.

9.- El trabajador registra pago de cotizaciones previsionales entre abril y diciembre de 2016, 2017 y 2018.

10.- De acuerdo con el anexo suscrito por las partes el 31 de agosto de 2018, la última remuneración percibida por el trabajador, fue \$1.706.916.-



Cuarto: Que la Corte de Apelaciones de San Miguel, al resolver el recurso de nulidad deducido por el instituto demandado, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a lo dispuesto en sus artículos 177 y 159 número 4 y a los artículos 1546 y 2460 del Código Civil, consideró, en forma previa, los siguientes hechos establecidos en la instancia: “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)”.*

Sobre la base de tales hechos, el tribunal de nulidad consideró, previa transcripción del artículo 2460 del Código Civil y de un análisis formal del artículo 177 del Código del Trabajo, 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”; sosteniendo 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”; concluyendo, por tanto, 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”, de forma que “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”; decidiendo, en la sentencia de reemplazo: “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 convenido, 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”, acogiendo, en consecuencia, la excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada deducida por la demandada y rechazó la demanda en todas sus partes.

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

En segundo lugar, trae a colación un fallo de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, dictado en los autos Rol N°309-2014, que pronunciándose sobre idéntica materia de derecho, señaló: “el finiquito carece del poder liberatorio de



término de la relación laboral como la atribuye la recurrente, teniendo en cuenta por otro lado que el actor estuvo desempeñándose como profesor de educación física, entrenador de hockey y jefatura de curso desde el 01 de mayo de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013 por medio de diversos y renovados contratos a plazo fijo, que demostraban la continuidad de sus labores, no obstante las fechas indicadas precedentemente, pues se entraba a trabajar la última semana de febrero para firmar el contrato en marzo o los primeros días de abril con vigencia hasta diciembre del mismo año”, agregando que “cada fin de año un ministro de fe concurría al establecimiento educacional en tanto los docentes hacían fila para firmar el aludido finiquito con el convencimiento de su regreso al año siguiente para firmar un nuevo contrato a plazo fijo desde marzo de cada año o una fecha posterior hasta el 31 de diciembre”.

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

Asimismo, acompañó la sentencia dictada por esta Corte en los autos Rol N°19.374-2014, que, con ocasión de una demanda por desafuero maternal, fundada en la causal de término relativa al vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo, expresó: *“...si bien es posible constatar que existen diversas interpretaciones respecto del poder liberatorio del finiquito...al asumir la relación laboral como indefinida, los finiquitos posteriores deben estimarse ineficaces, los que carecen de poder liberatorio, al fundarse en una causal de término impertinente, lo que redundaría en afectar derechos irrenunciables para la trabajadora, la que mantenía una relación contractual vigente con la demandante al momento en que fueron celebrados”.*

A continuación, presenta otra resolución de este tribunal, pronunciada en los autos Rol N°29.712-2014, en la que se concluyó que *“el finiquito será prueba suficiente del término de la relación laboral, su fuerza probatoria se debilita cuando es contemporáneo a una nueva contratación por el mismo empleador. Este debilitamiento se debe a que bajo la forma del término de una relación laboral seguida del establecimiento de una nueva relación de la misma índole*



entre los mismos empleadores y trabajador, puede existir una relación laboral continua. Aquí, el finiquito no es más que renuncia de derechos durante la vigencia del contrato de trabajo". El contexto fáctico sobre la base del cual se decidió, precisa: "entre junio de 2007 y octubre de 2013 las partes celebraron múltiples contratos de trabajo sucesivos, mediando entre cada uno de ellos un finiquito. Entre cada finiquito y el contrato siguiente, nunca transcurrieron más que cinco días".

Finalmente, acompañó el fallo pronunciado por la Corte de Apelaciones de esta ciudad, en los autos Rol N°424-2017, de 24 de mayo de 2017, que analizó la conversión de los contratos por obra o faena a indefinidos y los efectos que esta decisión tiene sobre los finiquitos suscritos entre las partes, indicando que *"son hechos probados en esta causa que se suscribieron contratos por obra o faena entre el demandante y la demandada para efectuar una misma tarea en distintos proyectos; que la demandada pagó de manera continua y por meses completos las cotizaciones de seguridad social del demandante; que se firmaron distintos finiquitos ante un ministro de fe competente; que el primer contrato que vinculó a las partes del juicio se remonta al 1 de agosto de 2013; que el último contrato comenzó el 1 de agosto y concluyó 20 de septiembre de 2016; y que el demandante fue despedido por la causal de vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 159 N°4 del Código del Trabajo. Esta Corte observa que las diversas conclusiones a las que va llegando el tribunal en la sentencia recurrida, en cuanto a que la relación laboral entre las partes correspondía a una de carácter estable en el tiempo, que existió continuidad entre los diversos contratos que unieron a las partes del juicio, que el pretendido poder liberatorio de los finiquitos que se otorgaron al trabajador no puede superar la realidad de los hechos y que la celebración de sucesivos contratos -aparentemente temporales-, daba cuenta en realidad de una relación de carácter indefinido, no significa una infracción al artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, que establece como causal de terminación del contrato la terminación el trabajo o servicio que dio origen al contrato, porque el mismo sólo resulta pertinente y aplicable a contratos por obra o por servicio determinado y no a aquellos que son de naturaleza indefinida. Cabe señalar que dada la naturaleza del recurso de nulidad interpuesto y la casual invocada, los supuestos fácticos asentados por el tribunal a quo son inamovibles para la Corte y en ese contexto, y considerando que se estableció como un hecho que los servicios fueron prestados*



por el trabajador por un lapso superior a los 3 años y en el marco de varios contratos de trabajo, la conclusión a la que llegó el tribunal, de que la relación laboral que examinó tenía el carácter de indefinido, es correcta y, por lo tanto, no resultaba procedente la aplicación de la casual del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo”; indicando, por último, que “respecto de la infracción del artículo 177 del Código del Trabajo, debe tenerse presente que dicha disposición contiene los requisitos de validez que deben tener los finiquitos para ser invocados por el empleador, requisitos que fueron cumplidos por el empleador, pero dicha norma no obliga al juez a que les dé un poder liberatorio siempre y en todos los casos, como pretende la recurrente. El efecto que provoquen dichos instrumentos debe analizarse caso a caso y en éste, como resolvió la jueza a quo, no fueron idóneos para entender concluida la relación laboral, desde que los hechos que se dieron por probados permitieron concluir que tales finiquitos sólo generaron una apariencia de terminación o de ruptura del vínculo, porque 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 laboral iniciada el 01 de agosto de 2013, por lo que la pretensión de poner término al contrato por vencimiento del plazo, no estuvo justificado”.

Sexto: Que dada la conceptualización que el legislador ha hecho del recurso en estudio, constituye un factor necesario para alterar la orientación jurisprudencial de los tribunales superiores de justicia acerca de alguna determinada materia de derecho objeto del juicio, la concurrencia de resoluciones que sustenten distinta línea de razonamiento al resolver litigios de similar naturaleza. De esta manera, no se aviene con la finalidad y sentido del recurso de unificación, entender como una contraposición a la directriz jurisprudencial la decisión que pone fin a un conflicto sobre la base de distintos hechos asentados o en el ámbito de acciones diferentes, en tanto ello supone necesariamente la presencia de elementos disímiles, no susceptibles de igual trato jurídico.

Séptimo: Que la situación planteada en la sentencia impugnada difiere de las primeras cuatro que se citan como contraste, por lo tanto, a su respecto no concurre el requisito que se analiza, esto es, que se esté en presencia de situaciones que se puedan homologar.

Es así como en la causa Rol N°854-2002 de esta Corte, para resolver se consideró que los finiquitos suscritos al término de cada año, no fueron ratificados ante notario en las fechas que se señalaron en cada uno.



En el fallo de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, pronunciado en los autos Rol N°309-2014, se tuvo presente que los trabajadores no tenían la suficiente libertad para poder hacer las reservas que el caso ameritaba, por cuanto, *“cada fin de año un ministro de fe concurría al establecimiento educacional en tanto los docentes hacían fila para firmar el aludido finiquito con el convencimiento de su regreso al año siguiente para firmar un nuevo contrato...”*.

La sentencia dictada por esta Corte en el Rol N°19.374-2014, recayó sobre una demanda por desafuero maternal, fundada en la causal de término relativa al vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo, presupuestos de hecho ajenos al caso motivo del intento unificador.

Por último, en la sentencia de esta Corte, dictada en los autos Rol N°32.122- 2015, lo que se buscó dilucidar era si la relación se podía calificar de indefinida, teniendo en consideración la celebración de sucesivos contratos por obra o faena, aspecto diferenciador del que se revisa.

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

Noveno: Que la resolución de la controversia se centra en determinar si la relación laboral habida entre las partes, cuyos hechos constitutivos se encuentran establecidos en el razonamiento tercero que antecede, se puede calificar de indefinida en los términos sostenidos por el actor, o se trata de sucesivos, pero independientes, contratos de trabajo celebrados con la demandada, como ésta lo propugna. En este contexto también debe analizarse el poder liberatorio que contienen los finiquitos convenidos después de concluida cada parcialidad, y si impiden considerar la existencia de una relación sin solución de continuidad. El demandante no ha controvertido la celebración de los señalados finiquitos, sino que, no obstante haberse obligado con la demandada por medio de contratos a plazo fijo, alega que la relación fue permanente, porque prestó servicios en forma ininterrumpida para el mismo empleador, de manera que por la aplicación de los



principios de primacía de la realidad y pro-operario, debe rechazarse la defensa de la recurrida. Por su parte, la demandada sostuvo que al vencimiento de cada contrato se extendió el correspondiente finiquito, sin que el actor efectuara reservas o aludiera a algún vicio en su otorgamiento, causando, por tanto, plenos efectos.

Décimo: Que entrando al análisis de la controversia y tal como fue resuelto por esta Corte en sentencias dictadas en los autos Rol N°29.043-2019, 63.102-2020 y 94.855-2020, en las que se declaró la continuidad laboral de docentes contratados a plazo fijo por el Instituto Profesional DUOC UC, al que se condenó a pagar determinadas prestaciones adeudadas, se hace necesario recordar que el legislador, amparando la estabilidad en el empleo, ha previsto diversas causales de término de la relación laboral, sustentadas en fundamentos cuya apreciación requiere de elementos de convicción concretos y razones o motivos subjetivos.

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

Undécimo: Que, en otro orden de consideraciones, el legislador favorece al empleador diligente con el trabajador que presta un servicio temporal, quien no se enfrentará a la obligación de pagar indemnizaciones al dependiente contratado con motivo de un servicio cumplido y, por ende, extinguido; sin embargo, castiga a aquel empleador que mantiene en su poder la prestación de un servicio y, no obstante ello, caduca los contratos con los trabajadores, argumentando una conclusión, en la práctica o realidad, inexistente.

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



Decimotercero: Que, por otra parte, el legislador, siempre en aras de la directriz mencionada, consagra situaciones específicas que denotan su repudio a la transgresión de la aludida permanencia temporal pactada, como son, por ejemplo, las establecidas en el citado artículo 159 número 4, incisos segundo y cuarto, que contemplan presunciones que conducen a evitar la contratación de trabajadores, incluso en forma discontinua, con el objeto de eludir las responsabilidades del empleador, que podrá ser sujeto de sanción en caso de contravención.

En efecto, la circunstancia fáctica que puede dar origen a que opere la causal referida, es necesariamente la ejecución de un trabajo de limitada duración, conclusión que es la que se aviene con la protección de la estabilidad relativa que consulta el código, que no pueden eludir las partes por la vía de la autonomía contractual.

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

En relación con la materia, al finiquito se le conceptualiza formalmente como *“el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra”*. (Manual de Derecho del Trabajo, autores señores Thayer y Novoa, Tomo III, Edit. Jurídica de Chile).



Tal acuerdo de voluntades constituye una convención y tendrá el carácter de transacción y de sentencia firme y ejecutoriada, si ha sido legalmente celebrado, y cumple con determinados requisitos formales, en especial, en su escrituración, firma del interesado y del ministro de fe, sin perjuicio de su ratificación, en el sentido que éste interviniente debe dejar constancia, de alguna manera, de la aprobación del trabajador.

Asimismo, en el finiquito debe constar, desde un punto de vista sustantivo, el cabal cumplimiento que cada una de las partes ha dado a las obligaciones emanadas del contrato o la forma cómo serán cumplidas, si permanecen pendientes. En este orden de ideas, cabe consignar que, como convención, es decir, como acto jurídico que genera o extingue derechos y obligaciones, y que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben, será vinculante para los concurrentes, decidiendo de consuno dar por terminada la relación laboral, esto es, a quienes consintieron en finalizarla bajo determinadas condiciones, expresando su voluntad libre de todo vicio.

Decimoquinto: Que, en la especie, se fijó como un hecho no controvertido que el actor celebró finiquitos al término de cada una de las parcialidades a través de las cuales se desarrolló su relación con la demandada, finiquitos que cumplieron con las formalidades legales a las que se ha hecho referencia. Desde este punto de vista, y sólo tomando como elemento de análisis lo antes señalado, se podría concluir, *prima facie*, que habría existido el consentimiento idóneo y poder liberatorio respecto de todos los aspectos que formaron parte de la relación laboral, presuntamente extinguida al término de cada uno de los contratos a plazo celebrados.

Sin embargo, lo que constituye el fondo de la controversia, no radica en el poder liberatorio que tiene el referido acuerdo entre las partes, centrándose, más bien, en que tal convención no pudo alterar la real naturaleza jurídica del vínculo laboral que las relacionó, que se extendió por tres años sucesivos, característica opuesta a la pretendida temporalidad alegada por la recurrida y que se desprende inequívocamente de la intención demostrada por los contratantes de permanecer obligados no obstante el cese temporal de la labor desempeñada, advirtiéndose que los hechos se apartan de las aseveraciones que formularon en los textos sobre los que aquella erigió su defensa, evidencia que prefiere la postura del dependiente, a la que da soporte, en el sentido que, desde el 1 de abril de 2016 y hasta la fecha de presentación de la demanda, trabajó sin solución de continuidad



como docente de la institución educacional DUOC UC, conclusión que es coherente con lo razonado y el sentido protector del ordenamiento laboral, ya que, como se indicó, más que a las palabras plasmadas en los instrumentos, prima el desenvolvimiento práctico de los involucrados y su comportamiento externo, conocido, además, a través de la prueba rendida, que reflejó la disposición patronal de emplear y retribuir los servicios docentes del actor, considerándolo como uno de sus académicos, por al menos tres años, período en que preparó y dictó las clases a los alumnos matriculados, conocedores de antemano del profesor que dictaría la asignatura impartida en el centro de formación profesional.

Decimosexto: Que, en efecto, 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 idéntico empleador, como ocurre en el caso de autos. Este debilitamiento se debe a que bajo la forma de un contrato de igual índole entre las mismas partes, se encubre una vinculación continua; aquí, el finiquito es solo una renuncia de derechos durante su efectiva vigencia.

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

De conformidad con lo expuesto, se sigue que el finiquito no puede constituir plena prueba del término de la relación cuando el trabajador ha seguido vinculado con el mismo empleador, en similares condiciones, como aconteció en este caso. Su valor probatorio deberá ponderarse en forma racional, conforme a las reglas de la sana crítica, en conjunto con los demás elementos de convicción rendidos en juicio.

Por regla general, se debe reconocer poder liberatorio al finiquito que es otorgado libremente por el trabajador, pero no cabe entenderlo así cuando su suscripción es condición expresa o tácita para la celebración de un nuevo contrato con igual empleador para desempeñar el mismo trabajo, puesto que, en semejante contexto, se debilita su capacidad de acreditación de un servicio encomendado al



dependiente de carácter temporal, hecho frente al cual la judicatura podrá concluir, tal como se señaló, su naturaleza indefinida, sin que exista referencia alguna en el artículo 177 del código del ramo que obste a esta conclusión.

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

Decimooctavo: Que en este mismo orden de consideraciones, en el Derecho del Trabajo tiene aplicación el principio conocido como primacía de la realidad, por el que debe privilegiarse lo que ocurre en el terreno de los hechos, incluso sobre lo formalizado por escrito por las partes, y en este contexto, conforme a los hechos establecidos y la sucesiva existencia de diversos contratos a plazo fijo celebrados entre las mismas partes para llevar a cabo idénticas tareas y en el mismo lugar –campus San Joaquín-, todos terminados con sus respectivos finiquitos para volver a suscribirse otros en similares condiciones un par de meses después, demuestra, como ya se señaló, que en los hechos y más allá de lo expresado en los finiquitos, se está ante una única relación laboral permanente y continua.

Decimonoveno: Que, por lo reflexionado, se equivoca la Corte de Apelaciones de San Miguel al estimar que se configuró la causal de nulidad denunciada por el instituto demandado, por cuanto la sentencia de la instancia, sin perjuicio de lo que será razonado a continuación, se adecuó a la interpretación de los artículos 159 número 4 y 177 del Código del Trabajo y 1546 y 2460 del Código Civil, motivo por el que se dará lugar al recurso de unificación de jurisprudencia presentado por el demandante.

Vigésimo: Que, conforme a lo razonado, se deben resolver, a continuación, las causales de nulidad deducidas por el trabajador en el recurso que presentó en contra de la sentencia de base, por cuanto la argumentación vertida en la recurrida para rechazarlo, se aparta de la que esta Corte estima procedente.



Vigesimoprimer: Que, en primer término, denuncia que el fallo de base incurrió en la causal contenida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, infringiendo el principio de no contradicción, puesto que, al decidir, la judicatura laboral declaró que entre las partes existió una relación de carácter indefinida, no obstante lo cual, precisó que sus efectos se debían entender suspendidos durante los meses de enero, febrero y primeros días de marzo de cada año, careciendo esta aserción de una razón suficiente que la sostenga y que permita entender por qué motivo plausible postula tal calificación y, coetáneamente, su interrupción temporal.

Vigesimosegundo: Que, al respecto, es preciso señalar que, en materia laboral, la prueba aportada por las partes se aprecia según el sistema de la sana crítica, esto es, conforme a las normas de la lógica, científicas, técnicas y las máximas de la experiencia, y si bien la judicatura de la instancia es soberana para determinar los hechos asentados conforme a ella, no procede aceptar que en tal análisis, prescindiera de los elementos de convicción que están llamados a valorar, ni que se releve a uno de los litigantes de la carga probatoria.

Vigesimotercero: Que sin perjuicio de la ponderación que la magistratura del fondo pueda hacer respecto de la prueba rendida en juicio -ejercicio que les es privativo-, el legislador fijó un marco en el cual debe desenvolverse, siendo susceptible de ser controlado por la vía de la nulidad, atendido el margen de mayor objetividad que exige el análisis lógico y argumentativo, y de coherencia de sus razonamientos, constatando que atenta contra los principios básicos de lógica, en su variante formal, como tradicionalmente se la ha entendido, si se contrarían las reglas del correcto entendimiento humano: decir de algo lo que no es, por violentar los principios de identidad y de no contradicción, concluir como verdaderos hechos deducidos de premisas o hipótesis falsas, por configurarse el error de raciocinio llamado “argumentación en base a falso antecedente” o por carecer de razón suficiente, entre otros.

Vigesimocuarto: Que, de acuerdo a como se razonó en los motivos décimo a decimoctavo que anteceden, es posible concluir que la sentencia de la instancia infringió tales reglas, puesto que, a pesar de constatar la ineficacia de los finiquitos suscritos por las partes, a los que restó todo mérito para declarar finalizada la relación que las vinculó, calificándola de indefinida, y que el instituto demandado conocía las labores que los docentes que contrataba continuaban prestando una vez finalizado el año, entre ellos, el demandante, preparando



durante enero, febrero y parte de marzo las materias que enseñarían a los alumnos matriculados, según la disponibilidad horaria que informaban; sostuvo, igualmente, que durante aquel período, tal relación se suspendía, afirmación que contradice la naturaleza y efectos propios de un contrato de trabajo indefinido, de acuerdo con la extensa fundamentación expuesta, que únicamente permite concluir, como consecuencia lógica y necesaria, que las partes siguieron vinculadas, manteniéndose inalterada la subordinación a la que se encontraba sujeto el actor, sin solución de continuidad, desde el 1 de abril de 2016 al 17 de diciembre de 2018; fundamentos que permiten aseverar que el fallo que se revisa quebrantó las reglas que se contienen en el artículo 456 del código del ramo, por lo que será invalidado y reemplazado por el que será dictado a continuación.

Atendido que las causales contenidas en la letra e) del artículo 478 y la del artículo 477 del Código del Trabajo se interpusieron con el carácter de subsidiarias, no corresponde emitir pronunciamiento a su respecto.

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 el demandante en contra de la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de San Miguel de doce de agosto de dos mil veinte, que, en consecuencia, **se invalida**, declarándose, en su lugar, que **se rechaza el de nulidad deducido por el instituto demandado** en contra de la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel de quince de octubre de dos mil diecinueve, y que **se acoge** el presentado por el demandante, fundado en la causal contenida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, por lo que es parcialmente nula, debiendo dictarse, acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva de reemplazo.

Regístrese.

Rol N°104.563-2020.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., ministra suplente señora Dobra Lusic N., y las Abogadas Integrantes señoras Carolina Coppo D., y Leonor Etcheberry C. No firma la ministra señora Muñoz y la ministra suplente señora Lusic, obstatante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar en comisión de servicios la primera y por haber terminado su periodo de suplencia la segunda. Santiago, tres de octubre de dos mil veintidós.





XDEBXLLVGP

En Santiago, a tres de octubre de dos mil veintidós, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

