Santiago, diecisiete de diciembre de dos mil veinticinco.

Vistos:

En estos autos RIT T-25-2020, RUC 2040250672-6, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, por sentencia de catorce de julio de dos mil veintitrés, se acogió la excepción de finiquito deducida por las fundaciones demandadas y la de caducidad de la acción de calificación del término de los servicios opuesta por el Centro de Formación Técnica DUOC UC y DUOC de la Pontificia Universidad Católica de Chile, rechazándose las demandas de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, declaración de único empleador, reconocimiento de relación laboral indefinida, despido injustificado y nulo, más cobro de prestaciones, presentadas por doña [redacted] en contra de las ya referidas y del Instituto Profesional DUOC UC.

La demandante presentó recurso de nulidad, que fue desestimado por una sala de la Corte de Apelaciones de San Miguel, mediante sentencia de cuatro de abril de dos mil veinticuatro.

En contra de este fallo, la misma parte presentó recurso de unificación de jurisprudencia sólo respecto de la Fundación Instituto Profesional DUOC UC, en lo concerniente a la demanda de reconocimiento de relación laboral indefinida, despido injustificado y nulo, más el pago de las indemnizaciones y otras prestaciones que considera procedentes.

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 una o más sentencias firmes emanadas de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe contener fundamentos plausibles, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales, y acompañar copia del o de los fallos ejecutoriados 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 la demandante, por aplicación del principio de primacía de la realidad, los finiquitos suscritos en el contexto de diversos contratos a plazo fijo celebrados

CXHBNXHPCK

con la recurrida, a pesar de cumplir formalmente con los requisitos del artículo 177 del Código del Trabajo, carecen de poder liberatorio y no obstan al reconocimiento de una vinculación de carácter indefinida, por cuanto la sucesión de tales acuerdos demuestra la falta de voluntad real de las partes de terminarla; razones por las que solicita la invalidación del fallo impugnado y se dicte el de reemplazo que indica.

Tercero: Que los hechos establecidos en la instancia son los siguientes:

1.- Doña [redacted], profesora de castellano, prestó servicios para la Fundación Instituto Profesional DUOC UC, suscribiendo diversos contratos de trabajo a plazo fijo de marzo a diciembre durante los años 2004 a 2019, quien, durante dicho período, se desempeñó como docente, labor por la que percibió como última remuneración mensual, la suma de $961.339.

2.- Al concluir el plazo estipulado en cada contrato, ambas partes suscribían el correspondiente finiquito fundado en la causal contenida en el artículo 159 número 4 del Código del Trabajo, sin reserva de derechos y de conformidad con lo dispuesto en su artículo 177.

3.- En el período comprendido desde diciembre hasta las primeras semanas de marzo de cada año, la demandante hizo uso de su seguro de cesantía, tiempo durante el cual no prestó servicios para dicha fundación.

Cuarto: Que, para resolver la excepción de finiquito opuesta por la recurrida, la judicatura de la instancia consideró que la demandante debió solicitar la nulidad de tales convenciones por vicios del consentimiento, dada la alegación que formula en torno a su falta de eficacia, para lo cual se requería la rendición de prueba que no incorporó oportunamente.

Por lo anterior, luego de transcribir lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo y definir qué se entiende por finiquito, acogió la referida defensa, puesto que los suscritos por las partes constituían acuerdos libres y voluntarios a los que se debía dar plena y cabal vigencia, por lo que el término de cada contrato no fue por despido, sino por vencimiento del plazo convenido, agregando que el poder liberatorio de tales instrumentos encuentra su fundamento inmediato en una razón de seguridad jurídica, dado su valor de sentencia firme y ejecutoriada, motivo que, asimismo, impedía aceptar la continuidad de la vinculación contractual.

En cuanto a la acción por despido injustificado, por la omisión de la recurrida de entregar a la trabajadora las comunicaciones a que se refiere el

CXHBNXHPCK

artículo 162 del Código del ramo, con excepción de un comprobante de envío postal de 30 de diciembre de 2019, la judicatura sostuvo que se trata de una falta que se sanciona administrativamente, precisando que, de todos modos, la relación entre las partes terminó cada año por vencimiento del plazo acordado y no de forma verbal como afirma la demandante, causal que estimó del todo procedente atendida la naturaleza jurídica de los contratos suscritos.

Por último, el fallo de la instancia determinó que las prestaciones que dependían de la declaración de continuidad laboral, referidas al cobro de feriados, cotizaciones de seguridad social, despido nulo y pago de remuneraciones del período comprendido entre diciembre y marzo de cada año, igualmente se debían desestimar por las razones expuestas.

Quinto: Que la Corte de Apelaciones de San Miguel, conociendo el recurso de nulidad deducido por la demandante fundado en las causales contenidas en los artículos 478 letras b) y e), y 477, esta última por vulneración a lo dispuesto en sus artículos 159 número 4, 177 y 453 número 1, sostuvo, en relación a la ineficacia de los despidos, que la judicatura asignó validez a los finiquitos, por lo que la condición para aplicar lo dispuesto en el citado artículo 159 número 4, no se pudo verificar en la especie, agregando que tampoco se infringió el artículo 177, que fue interpretado según su tenor literal.

Añade que las decisiones contenidas en el fallo de la instancia no resultan ilegales sólo porque contienen una interpretación de las reglas aplicables distinta a la que formula la recurrente, constitutiva de un criterio más estricto o formal, que puede o no compartirse, puesto que no existe norma expresa que obligue a incorporar en la resolución las condiciones y elementos fácticos o comparativos cuya ausencia reprocha, circunstancias que pudieron considerarse para arribar a una determinación distinta, pero que carecen de mérito para declarar la nulidad del fallo.

Sexto: Que, para cumplir el requisito de discrepancia jurisprudencial, la demandante ofreció las sentencias dictadas por esta Corte en las causas Roles Nº94.855-2020, 29.043-2019, 104.563-2020 y 63.102-2020, de 21 de julio de 2021, 27 de noviembre de 2020, 3 de octubre de 2022 y 31 de agosto de 2020, respectivamente.

En tales pronunciamientos, seguidos contra el Instituto Profesional DUOC UC, se decidió acoger los recursos de unificación de jurisprudencia deducidos por los demandantes, para lo cual se tuvo en consideración, en similares términos, las

CXHBNXHPCK

siguientes razones: "*se fijó como un hecho no controvertido que el actor celebró finiquitos al término de cada una de las parcialidades a través de las cuales se desarrolló su relación con la demandada, finiquitos que cumplieron con las formalidades legales a las que se ha hecho referencia. Desde este punto de vista, y sólo tomando como elemento de análisis lo antes señalado, se podría concluir que habría existido el consentimiento idóneo y poder liberatorio respecto de todos los aspectos que formaron parte de la relación laboral presuntamente extinguida al término de cada uno de los contratos a plazo celebrados entre las partes. Sin embargo, lo que constituye el fondo de la controversia no radica en el poder liberatorio que tiene el referido acuerdo entre partes, sino que en este preciso caso, él no ha podido alterar la naturaleza jurídica del contrato habido entre los intervinientes, naturaleza que se mantendrá incólume de manera independiente de las aseveraciones que las partes formulen en el texto o en cualquier otro* ", agregando, a continuación, 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, como ocurre en el caso de autos. Este debilitamiento se debe a que bajo la forma del término del vínculo del trabajo docente seguida del establecimiento de uno de igual índole entre los mismos empleadores y trabajador, puede existir una relación laboral continua. Aquí, el finiquito no es más que renuncia de derechos durante la vigencia del contrato de trabajo. A lo anterior cabe agregar que el Derecho Laboral, en su ámbito especial, tuitivo y de protección, en sus normas ha privilegiado el carácter no renunciable de los derechos laborales mientras subsista el contrato de trabajo, pues asume que existe una significativa asimetría de poder negociador entre el empleador y el trabajador individual. Se comprende que el trabajador, para quien perder su trabajo puede resultar extremadamente gravoso, acepte renunciar a sus derechos laborales a objeto de mantener su trabajo. Nada hay de sorprendente, por tanto, en que acepte firmar un finiquito como condición para poder continuar trabajando bajo el mismo empleador, aunque sea bajo la forma de un nuevo contrato. De conformidad con lo razonado se sigue que el finiquito no puede constituir plena prueba del término de la relación laboral cuando el trabajador ha seguido laborando para el mismo empleador, en similares condiciones, como aconteció en este caso. Su valor probatorio deberá ser apreciado conforme a las reglas de la sana crítica en conjunto con las demás pruebas rendidas en juicio. Cabe presumir que por regla general el finiquito es*

CXHBNXHPCK

otorgado libremente, de manera que ha de reconocerse su poder liberatorio, pero no cabe entenderlo así cuando su suscripción es condición para la celebración de un nuevo contrato con igual empleador, para desempeñar el mismo trabajo. Por esta razón, en semejante contexto, se debilita su capacidad para probar que el contrato de trabajo era efectivamente uno a plazo. El tribunal bien puede, como se señaló, ponderando toda la prueba recibida de conformidad con las reglas de la sana crítica, concluir que la relación laboral era efectivamente indefinida, sin que haya referencia alguna en el artículo 177 del Código del Trabajo que obste a esta interpretación", resultando útil "*traer a colación el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores en tanto subsista el contrato de trabajo, según lo dispone el inciso segundo del artículo 5° del Código del ramo. Ciertamente, si en la especie la desvinculación no se produjo, por cuanto el actor siguió desempeñando sus servicios sin solución de continuidad, no es posible que los tantas veces señalados finiquitos hayan modificado el tipo de relación laboral que se fue construyendo entre las partes a lo largo de los años. En definitiva, no se trata de restarle valor a un acuerdo de voluntades, sino que al haberse configurado un contrato de carácter indefinido, dicho pacto no podía alterar la naturaleza jurídica de la relación habida*", "*en este mismo orden de consideraciones, en el Derecho del Trabajo tiene aplicación el principio conocido como primacía de la realidad, debiendo privilegiarse lo que ocurre en el terreno de los hechos, incluso sobre lo formalizado por escrito por las partes, y en este contexto, la sucesiva existencia de diversos contratos a plazo fijo celebrados entre las mismas partes para llevar a cabo idéntica tarea y en el mismo lugar, 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*".

Séptimo: Que, en consecuencia, concurren interpretaciones diversas sobre una idéntica materia de derecho, 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.

Octavo: Que la resolución de la controversia se centra en determinar si la relación laboral que unió a las partes se puede calificar de indefinida en los términos sostenidos por la demandante, o se trata de sucesivos, pero

CXHBNXHPCK

independientes contratos de trabajo celebrados con la Fundación Instituto Profesional DUOC UC, como ésta propugna. En dicho contexto, también se debe analizar el poder liberatorio que contienen los finiquitos convenidos después de concluida cada parcialidad, y si impiden considerar la existencia de una vinculación sin solución de continuidad.

Noveno: Que, para dicho propósito, se hace necesario recordar que la legislación, 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 la concurrencia de razones objetivas o subjetivas.

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

Décimo: Que, en otro orden de consideraciones, la legislación laboral favorece al empleador diligente con el trabajador que presta un servicio temporal, porque no se enfrentará a la obligación de pagar indemnizaciones una vez cumplido el motivo causante de la contratación; sin embargo, castiga al que mantiene en su poder la prestación de un servicio y, no obstante, caduca los contratos con sus dependientes, argumentando una conclusión, en la práctica o realidad, inexistente.

Undécimo: 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 recurrida habría operado al término de cada uno de los celebrados con la demandante, 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.

Duodécimo: Que, por otra parte, la legislación, 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 artículo 159 número 4, incisos segundo y cuarto,

CXHBNXHPCK

del Código del Trabajo, que contemplan presunciones que conducen a evitar la contratación de trabajadores, incluso en forma discontinua, con el objeto de eludir las responsabilidades del empleador, conducta susceptible 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 exige el código, que no pueden eludir las partes por la vía de la autonomía contractual.

Decimotercero: Que, para los efectos de determinar si la magistratura obró correctamente al otorgar 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, sólo si ha sido legalmente celebrado y cumple con determinados requisitos formales, en especial, su escrituración, firma del interesado y ministro de fe, sin perjuicio de su ratificación,

CXHBNXHPCK

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 quienes asisten a su suscripción, 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.

Decimocuarto: Que, en la especie, se estableció como un hecho que la demandante celebró finiquitos al término de cada una de las parcialidades a través de las cuales se desarrolló su relación contractual con la Fundación Instituto Profesional DUOC UC, los 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 suscritos.

Sin embargo, lo que constituye el fondo de la controversia, no radica en el poder liberatorio que tiene el referido acuerdo, centrándose, más bien, en que tal convención no pudo alterar la real naturaleza jurídica del vínculo laboral que relacionó contractualmente a las partes, que se extendió desde marzo de 2004 a diciembre de 2019, característica opuesta a la pretendida temporalidad alegada por la recurrida y que se desprende inequívocamente de la intención evidenciada de permanecer obligadas no obstante el cese de la función desempeñada por un par de meses, advirtiéndose que los hechos se apartan de las aseveraciones que formularon en los textos sobre los que aquella erigió su defensa, elementos de convicción que prefieren la postura de la dependiente, a la que dan soporte, en el sentido que, durante dicho período, trabajó sin solución de continuidad como docente del Instituto Profesional 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

CXHBNXHPCK

través de la prueba rendida, que reflejó la disposición patronal de emplear y retribuir los servicios de la recurrente, considerándola como una de sus académicas, por el referido extenso período en que preparó y dictó las clases a los alumnos matriculados.

Decimoquinto: Que, en efecto, si bien normalmente el finiquito será prueba suficiente del término de la relación laboral, su fuerza probatoria se reduce cuando es contemporáneo a una nueva contratación por idéntico empleador, como ocurre en el presente caso. 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 protector, privilegia el carácter no renunciable de los derechos mientras subsista la vinculación contractual, 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 prestando servicios para 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 idéntico empleador y en similares condiciones, como aconteció en este caso entre la actora y el Instituto Profesional DUOC UC. 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.

En consecuencia, 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 la misma función, 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.

CXHBNXHPCK

Decimosexto: 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 citado código. Ciertamente, si en la especie la desvinculación no se produjo, por cuanto la actora siguió desempeñando sus servicios sin solución de continuidad, salvo la pausa en los meses de verano, modalidad que se repitió en forma sistemática a través del tiempo, no es posible que los finiquitos modificaran el tipo de relación laboral que se mantuvo 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 real naturaleza jurídica de la relación subyacente.

Decimoséptimo: Que en este mismo orden de consideraciones, en el Derecho del Trabajo también 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, y en este contexto, conforme al marco fáctico establecido y la sucesiva existencia de diversos contratos a plazo fijo celebrados entre ambas partes para llevar a cabo iguales tareas y en el mismo lugar, todos terminados con sus respectivos finiquitos para volver a suscribirse otros contratos en similares condiciones un par de meses después, demuestra, como ya se señaló, que se está ante una única relación laboral permanente y continua.

Decimoctavo: Que, por lo reflexionado, la Corte de Apelaciones de San Miguel incurrió en yerro al desestimar la causal de nulidad establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por cuanto la sentencia de la instancia se apartó de la correcta interpretación de sus artículos 159 número 4 y 177, motivo por el que se dará lugar al arbitrio presentado por la actora.

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 demandante contra la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de San Miguel de cuatro de abril de dos mil veinticuatro sólo en cuanto a la recurrida Fundación Instituto Profesional DUOC UC, en consecuencia, **se invalida** parcialmente, declarándose, en su lugar, que **se da lugar** al de nulidad deducido por la misma parte contra la pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, de catorce de julio de dos mil veintitrés, que se anula únicamente en lo concerniente a la referida demandada,

CXHBNXHPCK

debiendo dictarse, acto seguido y sin nueva vista, pero en forma separada, la respectiva de reemplazo.

Regístrese.

N°15.433-24.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por las ministras señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., señor Leopoldo Llanos S., señora Jessica González T., y la abogada integrante señora Irene Rojas M. No firman la ministra señora González y la abogada integrante señora Rojas, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por encontrarse con permiso la primera y ausente la segunda. Santiago, diecisiete de diciembre de dos mil veinticinco.

GLORIA ANA CHEVESICH RUIZ
MINISTRA
Fecha: 17/12/2025 16:09:19

ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ SANCHEZ
MINISTRA
Fecha: 17/12/2025 16:09:20

LEOPOLDO ANDRÉS LLANOS SAGRISTÁ
MINISTRO
Fecha: 17/12/2025 14:04:39

CXHBNXHPCK

En Santiago, a diecisiete de diciembre de dos mil veinticinco, se incluyó en 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. En aquellos documentos en que se visualiza la hora, esta corresponde al horario establecido para Chile Continental.

CXHBNXHPCK