

**LA FINALIDAD DEL FINIQUITO NO ES OTRA QUE DEJAR CONSTANCIA DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL POR ALGUNA DE LAS CAUSALES PREVISTAS EN LA LEY.**

**De acuerdo a lo señalado por la Corte de Apelaciones de La Serena, en concordancia con la Corte Suprema, no es el finiquito el que pone término a una relación laboral. Las causales para que ello ocurra se contemplan en los artículos 159 a 161 del Código del Trabajo.**

Se rechaza recurso de nulidad interpuesto por la demanda de autos, en consideración a que, el artículo 177 del Código del Trabajo en ningún caso fue infringido por el tribunal de la instancia al momento de emitir su sentencia.

De acuerdo con la Corte de Apelaciones de La Serena, los finiquitos que constan en autos no pueden hacer desaparecer la real intención de las partes al momento de firmarlos. Señala que, al tener la naturaleza jurídica de convención, carecen de poder liberatorio general y absoluto y sólo tienen poder liberatorio sobre aquellas materias que las partes acuerdan expresamente, pero, por su misma naturaleza, les son aplicables las reglas de derecho común respecto a que siempre deberá regir la voluntad real de las partes por sobre la declarada que, a ojos tanto del tribunal de primera instancia como de su superior jerárquico, se estaba ocultando una relación laboral de carácter indefinida. Se aplica en esta materia el principio de primacía de la realidad propio del Derecho del Trabajo.

Asimismo, declara la Corte que no ha habido una aplicación incorrecta de la Ley N° 21.222 como alega la recurrente, pues la mención de ella en el fallo de primera instancia no es a título de norma decisoria litis, sino únicamente para ilustrar la forma restrictiva en que deben interpretarse los contratos por obra o faena, como lo ha indicado la doctrina, que para casos de contratos sucesivos, en el evento que encubran una relación laboral típica, éstos deben entenderse como indefinidos, como ocurrió en la especie.

## Sala Única de la Corte de Apelaciones de La Serena. N° Ingreso 8-2020

La Serena, cinco de mayo de dos mil veinte.

VISTOS:

Que en estos antecedentes sobre tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido y despido injustificado Rol 8-2020 de esta Corte y Rit T-82- 2019, caratulado "GONZÁLEZ con CONSTRUCTORA NOLLAGAM LTDA" del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, se presenta el abogado Carlos Saavedra Larraín, en representación de la parte demandada y deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de fecha 17 de diciembre de 2019, que resuelve acoger la demanda de autos condenando a su representada a las prestaciones e indemnizaciones que se reflejan en la parte resolutive del fallo.

En lo que respecta a la declaración de despido injustificado, funda su pretensión en primer término en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por estimar infringido el artículo 177 del mismo cuerpo legal, así como por la improcedente aplicación de la Ley 21.122. En subsidio de la anterior, el motivo de nulidad del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo.

En lo que respecta a la acción de tutela de derechos fundamentales concedida en el fallo, alega la causal de nulidad del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, la que es ejercida conjuntamente con la causal del artículo 477 ya referida.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su vista, con la asistencia de los apoderados de los litigantes.

### **CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que el primer motivo de nulidad planteado por la recurrente corresponde al contenido en el artículo 477 del Código laboral, esto es, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia se hubieren infringido la ley, en este caso, refiere el recurrente que la sentenciadora comete infracción de ley al no dar aplicación en la sentencia al artículo 177 del Código del Trabajo, particularmente al inciso 3°, y por otra parte aplica la Ley 21.122 en circunstancias que no era aplicable en la especie, causando un perjuicio a su representada. Explica que Ley 21.122 relativa al Contrato de Trabajo por Obra o Faena, publicada el 28 de noviembre de 2018, y que entró a regir partir del 01 de enero de 2019, no tiene efecto retroactivo y no resulta aplicable en este caso, que se refiere a una relación laboral iniciada en febrero de 2014, y aun cuando fuese aplicable, no dice relación con el caso de marras.

Añade, por otro lado, que la jueza laboral no dio aplicación a lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo, desconociendo así el poder liberatorio del finiquito suscrito con el demandante.

Refiere que este motivo de nulidad ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez que de haberle asignado el efecto previsto en el inciso 3° del artículo 177 del Código del Trabajo a los finiquitos sin reserva de derechos, en relación con artículo 2460 del Código Civil, se tendría que haber concluido necesariamente que la relación laboral que se inició el 04 de mayo de 2015 terminó el 30 de septiembre de 2016, y que la relación laboral que se inició el 03 de octubre de 2016 terminó

el 30 de noviembre de 2017. En consecuencia, se habría declarado que la relación laboral de autos se inició el 1 de diciembre de 2017, y lo que se discutiría en autos es la justificación de la causal de término de contrato de trabajo invocada por la empresa el 06 de marzo de 2019 por la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, pero no podría haber condenado a su parte a la indemnización por años de servicios de una relación laboral iniciada en el año 2014 que está concluida y formalizado ese término por un finiquito válido.

Como petición concreta en este punto solicita se acoja el presente recurso, anulando la sentencia definitiva, ya individualizada, en todas sus partes, por haber sido dictada con infracción de ley, y, acto seguido y sin nueva vista, dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, declarando que se rechaza la demanda deducida por el Sr. Mauricio González en contra de su representada, estableciéndose que la relación laboral se inició el 01 de diciembre de 2017 y su término el 06 de marzo de 2019 es justificado, y por tanto en mérito de la naturaleza del contrato de conclusión de obra o faena no procede condenar a la empresa recurrente a indemnización alguna.

**SEGUNDO:** Que en subsidio de la causal analizada en el considerando que antecede, invoca la causal de nulidad contenida en el artículo 478 letra c) del Código laboral, es decir, la alteración de la calificación jurídica sin modificar los hechos establecidos en el fallo.

Para sustentar su pretensión indica que en el “considerando séptimo” de la sentencia se tiene por establecido el hecho que el actor suscribió tres finiquitos, que son aquellos incorporados por su parte en la audiencia de juicio respectiva.

Sin embargo, en el “considerando noveno”, la jueza estima que no hubo solución de continuidad porque el cargo que ejecutaba el actor no estaba realmente supeditado al hito previsto en cada contrato por obra o faena, pero que a su juicio sí lo estaba, pues aun cuando fuese chofer o ayudante de bodega, si el proyecto ha avanzado de etapa, significa entonces que no se requiere de mantener la misma dotación. La dotación va cambiando según cambian las etapas.

Indica que la falta de prevalencia que se le ha conferido a los finiquitos por sobre lo dicho por dos testigos que tienen interés en este juicio, ha privado de valor a aquellos documentos, de modo que debe alterarse la calificación jurídica de los mismos, haciendo prevalecer su contenido y los efectos indicados en el artículo 177 del código del ramo.

Afirma que dicha causal anulatoria influye en lo dispositivo del fallo porque terminó condenando a su parte a pagar la indemnización por años de servicios respecto de una antigüedad que está finiquitada, indemnización que no procedería tampoco atendida la naturaleza jurídica del contrato celebrado el 01 de diciembre de 2017 y la causal invocada.

Como petición concreta en este acápite, solicita que se acoja el recurso, en subsidio de la primera invocada, anulando la sentencia definitiva en todas sus partes, y, acto seguido y sin nueva vista, dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, declarando que se rechaza la demanda deducida por el Sr. Mauricio González en contra de su representada, estableciéndose que la relación laboral se inició el 01 de diciembre de 2017 y su término el 06 de marzo de 2019 es justificado, y por tanto en mérito de la naturaleza del contrato de conclusión de obra o faena no procede condenar a la empresa a indemnización alguna.

**TERCERO:** Que, en cuanto a la acción de tutela de derechos fundamentales, igualmente deduce causal abrogatoria del artículo 478 letra c) del Código laboral, es decir, la alteración de la calificación jurídica sin modificar los hechos establecidos en el fallo, conjuntamente con las referidas en los motivos precedentes.

Explica que si estimamos que los contratos de trabajo del actor y del resto del personal han concluido o se han modificado justamente al verificarse el cumplimiento de cada hito, y en especial el del término de porcelanato del piso 10 de la obra Vista Pacífico, no podría entonces concluirse que el empleador tuvo otras razones para no vincular al trabajador a nuevas obras (edificios) u otras faenas dentro de la misma construcción del Edificio Vista Pacífico.

El término del contrato está previsto en el contrato desde el 01 de enero de 2019, de modo que el actor sabía cabalmente que una vez que se instalara el porcelanato del piso 10, el contrato de trabajo automáticamente concluiría. La razón del término de la relación laboral emana del propio contrato suscrito por el actor, sin que se requiera buscar razones externas, si el propio contrato las expresa, de modo que no es correcto basar en la procedencia de la acción de tutela en una supuesta venganza del empleador.

La infracción habría influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo al concluir que sí hubo sospecha de represalia del empleador en la terminación del contrato de trabajo, sin atender a la existencia de la prueba enumerada en el “considerando quinto” y los hechos establecidos en el “considerando séptimo”, pues de haberse atendido a lo indicado en tales considerandos mal podría haber concluido que resultaba procedente la acción de tutela. En consecuencia, es necesario alterar la calificación jurídica de los hechos que motivaron el término de la relación laboral.

Como petición concreta en este acápite, solicita que se acoja el recurso, en conjunto con la causal anotada en el considerando primero de esta sentencia, anulando la sentencia definitiva en todas sus partes, y, acto seguido y sin nueva vista, dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, declarando que se rechaza la demanda deducida por el Sr. Mauricio González en contra de su representada, estableciéndose que la relación laboral se inició el 01 de diciembre de 2017 y su término el 06 de marzo de 2019 es justificado, y por tanto en mérito de la naturaleza del contrato de conclusión de obra o faena no procede condenar a la empresa a indemnización alguna, por cuanto la motivación para el término de la relación laboral emana del propio contrato suscrito, sin que exista relación causal entre la terminación y la declaración del actor como testigo.

**CUARTO:** Que a fin de establecer la procedencia de la causal de nulidad sustentada en el artículo 477, inciso primero, segunda parte, del Código del Trabajo, esto es, haberse dictado la sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, es preciso tener presente que tal motivo solo tiene por objeto revisar que el derecho haya sido correctamente aplicado al caso concreto, vale decir, examinar que la norma sea interpretada de manera acertada a las circunstancias fácticas que se han tenido por acreditadas por el juez del grado. Por tanto, inconcuso resulta concluir que es inherente a ese motivo de invalidación que aquel que intenta la aludida causal acepta los hechos asentados en la sentencia impugnada, por cuanto los cuestionamientos del recurrente pueden estar referidos solamente a la comprensión e interpretación jurídica del asunto.

**QUINTO:** Que, en consecuencia, y de conformidad con el análisis de la prueba rendida y los latos razonamientos del sentenciador contenidos en los motivos séptimo, octavo y noveno del fallo

recurrido, es menester tener por acreditado que entre las partes de este proceso existió una vinculación de naturaleza laboral, la que se prolongó de manera continua desde Febrero del año 2014 hasta su despido en marzo del año 2019, bajo el amparo de diversos contratos, con sus respectivas prórrogas y modificaciones, pero sin que hubiera solución de continuidad en las labores prestadas por el trabajador, pues cada vez que fue firmado un finiquito, ese mismo día o a más tardar al día siguiente, se firmaba un nuevo contrato.

**SEXTO:** Que la norma que se ha alegado infringida, contenida en el artículo 177 del Código del Trabajo, señala cuáles son los requisitos que debe cumplir el finiquito, para que pueda ser invocado por el empleador, debiendo hacerse presente que, pese a la redacción del inciso tercero, no es el finiquito el que pone término a la relación laboral, pues las causales para que ello ocurra se contemplan en los artículos 159 a 161 del Código del ramo. La función del finiquito no es otra que la de dejar constancia del término de la relación laboral por alguna de las causales previstas en la ley, así como el cumplimiento de las obligaciones que quedaron pendientes al término de dicha vinculación.

**SÉPTIMO:** Que, para una adecuada comprensión del precepto, es útil tener presente que la Excm. Corte Suprema, en fallo de trece de septiembre de dos mil diecisiete, al analizar lo que debe entenderse por finiquito, hizo hincapié en que su naturaleza es la de ser una convención, agregando que sólo tiene poder liberatorio respecto de aquellas materias que las partes acuerden de manera expresa. De ello se derivan dos consecuencias importantes, siendo la primera y más obvia que el finiquito carece de un poder liberatorio general y absoluto, encontrándose restringido a los términos acordados por quienes concurren a su celebración, y relacionado con lo anterior, que para determinar su real alcance es posible recurrir a las normas de interpretación propias de cualquier convención. En consecuencia, por su propia naturaleza, es perfectamente posible que exista una discrepancia entre la voluntad real de las partes y la declarada en el documento respectivo, debiendo el Tribunal estarse a la primera de ellas, tanto por la regla de derecho común contenida en el artículo 1560 del Código Civil, como por la aplicación del principio de primacía de la realidad propio del Derecho del Trabajo.

**OCTAVO:** Que lo que ha realizado la jueza recurrida, al negar el pretendido poder liberatorio de los finiquitos de los años 2016 y 2017, es precisamente interpretar la voluntad real de las partes en los documentos suscritos y acompañados al proceso, dando por acreditado que *“en la práctica, mediante la celebración de estos sucesivos contratos, **aparentemente temporales, se escondía una relación de carácter indefinido, no dándose, en este caso en 1 Sentencia recaída en autos Ruc 1640028506-7 y Rit T-545-2016 seguidos ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago particular, ni si quiera una laguna entre un contrato y otro, tal como se desprende de la sucesión de contratos y consta del certificado de pago de cotizaciones de AFP. Entenderlo de otra forma, significaría desconocer la primacía de la realidad y la excepcionalidad de los contratos por obra o faena y de plazo fijo, versus la estabilidad relativa en el empleo que rige en nuestro ordenamiento”***.

No hay, en consecuencia, una inaplicación de la normativa del artículo 170; al contrario, se permite al empleador demandado invocar el finiquito, pero sólo puede hacerlo respecto de los reales acuerdos de las partes, siguiendo la doctrina de nuestro máximo Tribunal, siendo evidente que en el caso de autos ello no se extendía a una extinción efectiva de la relación laboral, la que se mantuvo sin solución de continuidad por el plazo establecido en el fallo en análisis.

**NOVENO:** Que la pretendida aplicación incorrecta de la Ley 21.122 no es tal, pues claramente la mención que de ella se realiza en el fallo no es a título de norma decisoria litis, sino únicamente para ilustrar la forma restrictiva en que deben interpretarse los contratos por obra o faena, del modo como ya lo había venido indicando la doctrina en la materia, que para casos de contratos sucesivos, en el evento que ellos encubran una relación laboral típica, estima que deben entenderse como indefinidos. La cita meramente referencial de la ley en cuestión queda de manifiesto del hecho que, de eliminarse el párrafo respectivo, en nada se alteran los razonamientos de la sentenciadora, quien ni siquiera la incluyó en las respectivas citas legales.

**DÉCIMO:** Que respecto de la causal de nulidad prevista en el artículo 478 letra c) del Código laboral, en tanto fue alegada respecto de la demanda de despido injustificado, ella naturalmente no puede prosperar, pues lo que en verdad se pretende es una modificación de los hechos establecidos en la sentencia, y no una alteración en la calificación jurídica de los mismos. En efecto, tal como se refiere en la sentencia recurrida, en su motivo noveno, el demandante trabajó para la recurrente desde febrero de 2014 hasta Marzo de 2019, y si bien entre las partes se suscribieron varios contratos, en ellos *“sólo variaba la faena a la que se asignaba su prestación de servicios como chofer o como ayudante de bodega, no siendo posible entender que sus labores efectivamente cambiaran dependiendo de si se asignaba al término de un tabique de un piso determinado, o el término del yeso, cerámico, etc., a que se alude en los anexos de contrato del actor, porque las labores como chofer o ayudante de bodega no se pueden asignar a una fracción de la obra”*. Se trata en definitiva de hechos que sólo admiten calificarse, como acertadamente hace la sentenciadora, de una relación laboral de carácter singular e indefinido, al margen del equívoco ropaje jurídico del que se pretende valer la parte demandada.

**UNDÉCIMO:** Que, lo referido en el motivo precedente, rige igualmente y en los mismos términos en relación a la nulidad que se reclama en lo que mira a la acción de tutela laboral, debiendo agregarse que, habiendo concluido la relación laboral por un despido injustificado, según fuera determinado en el fallo recurrido, unido a la proximidad temporal de la declaración prestada en juicio diverso por el trabajador en contra de la empresa demandada, la calificación que realiza la sentenciadora de la existencia de indicio suficiente de vulneración de garantías constitucionales parece inobjetable, siendo el resultado ineludible del análisis minucioso de la prueba rendida en autos, por lo que el arbitrio procesal intentado por la parte demandada deberá necesariamente desestimarse.

Por estas consideraciones, y atendido lo previsto en los artículos 8, 177, 474, 477 a 482 del Código del Trabajo, se declara: Que SE RECHAZA, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por don Carlos Saavedra Larraín, en representación de Constructora Nollagam Ltda. Regístrese y devuélvase.

Redacción del ministro suplente, don Sergio Javier Troncoso Espinoza.  
Rol Corte N° 8-2020 Laboral.