

FUERZA PROBATORIA DEL FINIQUITO: SE DEBILITA CUANDO ES CONTEMPORANEO A UNA NUEVA CONTRATACIÓN POR EL MISMO EMPLEADOR

Si bien el artículo 177 del Código del Trabajo señala los requisitos que debe tener un finiquito para que tenga poder liberatorio, esto es: constar por escrito y, para ser invocado por el empleador, haber sido firmado por el interesado y alguno de los ministros de fe citados en la norma. Sin embargo, lo anterior se altera en los casos de contratos a plazo fijo sucesivos.

La Corte Suprema, en forma unánime, acogió recurso de unificación de jurisprudencia presentado por la demandante y parte vencida en primera y segunda instancia, al considerar que las circunstancias en las que se llevó a cabo el acto jurídico del finiquito no tienen carácter liberatorio, sino que lisa y llanamente en una renuncia de derechos durante la vigencia del contrato de trabajo. Estas circunstancias, de las que se habla, dicen relación con el hecho de que la trabajadora firmaba un contrato a plazo fijo, luego, a la llegada del plazo, se firmaba un finiquito para después volver a firmar otro contrato y así sucesivamente, por lo que malamente estos finiquitos pudieron, en el fondo, alterar la naturaleza jurídica del contrato, la que siempre fue indefinido, lo cual se mantuvo a pesar de las aseveraciones que las partes hayan formulado en estos documentos liberatorios.

A mayor abundamiento, se debe recordar que la regla general en el ámbito del Derecho del Trabajo es que los contratos sean de carácter indefinidos y la excepción, es que sean transitorios o temporales puesto que el legislador ha privilegiado la estabilidad del empleo.

Cuarta Sala de la Corte Suprema. Ingreso 29043-2019

Santiago, veintisiete de noviembre de dos mil veinte.

Visto:

En estos autos RIT T-215-2018, RUC 1840154792-0, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, por sentencia de dos de abril de dos mil diecinueve, se acogieron las excepciones de finiquito y caducidad, se rechazó la demanda de tutela laboral de Derechos Fundamentales, y se omitió pronunciamiento respecto de las otras excepciones opuestas por la demandada, en causa seguida entre doña Millaray del Carmen Medina Riquelme contra Fundación Instituto Profesional Duoc UC.

En relación con el referido fallo, la demandante interpuso recurso de nulidad, que fue desestimando por la Corte de Apelaciones de San Miguel, mediante resolución de seis de septiembre del año dos mil diecinueve.

Respecto de esta sentencia, la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia pidiendo que se dicte la de reemplazo que describe.

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 respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones sobre el asunto de que se trate sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar la copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que en cuanto a la unificación de jurisprudencia pretendida, en lo que se refiere a la materia de derecho objeto del juicio, dice relación con "*la eficacia liberatoria de los finiquitos suscritos en un contexto de diversos y sucesivos contratos a plazo celebrados entre el mismo trabajador y empleador*".

Señala que interpuso demanda de reconocimiento de relación laboral, tutela de Derechos Fundamentales, subterfugio laboral, y cobro de cotizaciones previsionales, de salud y otras prestaciones en contra de la Fundación Instituto Profesional Duoc UC. Agrega que la relación con la demandada se inició el 11 de enero de 2013 sobre la base de diversos, continuos y sucesivos contratos a plazo fijo -desde marzo a diciembre de cada año- desempeñándose siempre como profesora de matemáticas en la sede San Joaquín de la institución educacional, al término de los cuales se celebró un finiquito sin reserva de derechos, tipo de contratación por medio de la cual se ocultó una verdadera relación laboral de naturaleza indefinida durante seis años consecutivos, generándole lagunas previsionales e impidiéndole acumular antigüedad laboral, a pesar de que también trabajaba durante los meses del período estival respecto de los cursos que dictaría el año siguiente sin que se le pagara remuneración por ello.

Indica que el tribunal de base, en lo pertinente, acogió la excepción de finiquito opuesta por la demandada, sosteniendo que no se pidió la declaración de nulidad de los acuerdos suscritos entre las partes al término de cada contrato a plazo fijo *"tratándose de acuerdos de voluntades lícitamente emitidos por quienes concurrieron a su suscripción"*, por lo que *"debe otorgárseles pleno valor liberatorio a favor del empleador, pues a la luz del contenido de todos ellos, el contrato de trabajo tuvo como causal de término no un despido, sino el vencimiento del plazo convenido por las partes"*.

Por su parte, agrega, la Corte de Apelaciones de San Miguel desestimó el recurso de nulidad que interpuso, fundado en la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación a los artículos 159 N° 4, 177 y 453 N° 1 del mismo cuerpo legal.

Indica que la magistratura va en contra de la tesis que han sostenido los Tribunales Superiores de Justicia, en orden a que los finiquitos celebrados en el contexto de diversos y sucesivos contratos a plazo fijo con el mismo empleador, sin reserva de derechos y a pesar de cumplir formalmente los requisitos establecidos en el artículo 177 del Código del Trabajo, carecen de poder liberatorio en tanto ellos ocultan, en perjuicio del trabajador, una relación de carácter indefinida.

Termina solicitando que se acoja el recurso de unificación de jurisprudencia, se dicte sentencia de reemplazo que declare

que la relación habida entre las partes fue de naturaleza indefinida, y se condene a la demandada al pago de las remuneraciones correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo de los años 2017 y 2018; del feriado legal adeudado desde el 28 de diciembre de 2016 hasta la presentación de la demanda; y cotizaciones de seguridad social en previsión, salud y cesantía por los meses de enero, febrero y marzo desde el 2014 hasta la fecha de presentación de la demanda, todo ello con reajustes, intereses y costas.

Tercero: Que, para los efectos de fundar el recurso de unificación de jurisprudencia, cita, en primer término, la sentencia dictada por esta Corte, en la causa Rol N° 854- 2002, la que llamada a pronunciarse sobre similar materia de derecho señaló que *"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, el que pronunciándose sobre idéntica materia de derecho señaló que *"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 consiste 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".

Por último, señala 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 dijo relación con que "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".

Cuarto: Que, por su parte, la sentencia impugnada dirimió la controversia expresando que "conforme los sucesos que dio por configurados el tribunal a quo y las prescripciones legales que se han dado por vulneradas, lo cierto es que no se divisa su transgresión, desde que en lo medular de la controversia recursiva, tales sucesos no logran configurar la existencia de una relación contractual laboral de carácter indefinido entre las partes y que regiría desde el año 2013 al 31 de diciembre de 2017, tornando ineficaces y sin poder liberatorio los finiquitos anuales suscritos entre ellas mismas", agregando que "ponderada la existencia de los finiquitos suscritos entre las partes, estos reúnen los requisitos de validez y eficacia suficiente, teniendo en cuenta además que la demandante no alegó ni solicitó formalmente su declaración de nulidad por afectarle algún vicio del consentimiento, tratándose de acuerdos de voluntades lícitamente emitidos por quienes concurrieron a su suscripción, con pleno valor liberatorio para el empleador. Enseguida, que a la luz de aquellos el contrato de trabajo, tuvo como causal del término no un despido sino el vencimiento del plazo convenido por las partes., resultando inaceptable que una declaración de voluntad manifestada libre y espontáneamente con pleno conocimiento de sus consecuencias

pueda desconocerse posteriormente sus efectos por quién concurrió a expresarla, burlando el objetivo de dar certeza a hechos expresamente manifestados como acto propio".

Por su parte, los hechos sobre la base de los cuales se decidió fueron los siguientes: "1. La demandante se desempeñó como profesora de matemáticas, en la sede San Joaquín del DUOC UC, en virtud de distintos contratos de trabajo a plazo de marzo a diciembre y durante los años 2014 a 2018, y de un contrato a plazo fijo celebrado entre marzo y julio del año 2013; 2. La actora varió su carga de trabajo; 3. Las partes suscribieron finiquitos ante notario público sin reserva de derechos al término de cada uno de los contratos a plazo; 4.- El contrato de trabajo tuvo como causal de término el vencimiento del plazo convenido".

Quinto: 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, a lo menos, dos resoluciones que sustenten distinta línea de razonamiento al resolver litigios de idéntica naturaleza. De esta manera, no se aviene con la finalidad y sentido del especial recurso en análisis, entender como una contraposición a la directriz jurisprudencial la resolución 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 equipararse o de ser tratados jurídicamente de igual forma.

Sexto: Que la situación planteada en la sentencia impugnada difiere de las primeras tres que se citan como contraste, por lo tanto, respecto de ellas 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 tuvo especialmente en consideración que los finiquitos suscritos al término de cada año no fueron ratificados ante notario en las fechas que se señalaron en cada uno. Por su parte, en el fallo de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, pronunciado en los autos Rol N° 309-2014, se tuvo en cuenta 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 ...". 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 podía ser calificada de indefinida teniendo en consideración la celebración de sucesivos contratos por obra o faena.

Séptimo: 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 celebrados entre el mismo trabajador y empleador.

Octavo: Que, para los efectos de resolver, es necesario tener en consideración que son hechos establecidos por la magistratura los siguientes:

1.- Doña Millaray del Carmen Medina Riquelme se desempeñó en virtud de distintos contratos de trabajo a plazo de marzo a diciembre durante los años 2014 a 2018, y de uno celebrado entre marzo y julio del año 2013;

2.- La demandante ejerció como profesora de matemáticas en la sede San Joaquín del DUOC UC.;

3.- La actora varió su carga de trabajo;

4.- Al término de cada contrato a plazo las partes suscribieron finiquitos ante notario público, sin reserva de derechos;

5.- En la cláusula tercera de la mayoría de los finiquitos se estableció una cláusula del siguiente tenor: " *El trabajador reconoce que, durante el tiempo que prestó servicios a Fundación Instituto Profesional Duoc UC, recibió de este y a su entera satisfacción, todas y cada una de las prestaciones a las que tuvo derecho de acuerdo con su contrato de trabajo o en conformidad a la ley. En mérito de lo anterior, el trabajador declara que Fundación Instituto Profesional Duoc UC nada le adeuda por ningún concepto o circunstancia, sea de origen legal, contractual o extra contractual, derivado de la prestación de sus servicios, motivo por el cual, no teniendo reclamo ni cargo alguno que formular en contra de Fundación Instituto Profesional Duoc UC, le otorga el más amplio, completo y total finiquito, declaración que formula libre y voluntariamente, en perfecto y cabal conocimiento de todos y cada uno de sus derechos*";

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 que antecede, puede ser calificada de indefinida en los términos sostenidos por la actora, o se trata de sucesivos, pero independientes, contratos de trabajo celebrados con la demandada, como lo propugna ésta. En este contexto también debe analizarse el poder liberatorio que contienen los finiquitos que se celebraron después de concluida cada parcialidad, y si su celebración impide considerar la existencia de una relación de trabajo de naturaleza indefinida. La demandante no ha controvertido la celebración de los señalados finiquitos sino que sostiene que no obstante haberse ligado con la demandada por medio de contratos a plazo fijo, la relación ha sido continua y permanente, puesto que ha prestado servicios en forma ininterrumpida para el mismo empleador, sin que existiera solución de continuidad, de manera que por la aplicación de los principios de primacía de la realidad y pro-operario, debía entenderse que los citados contratos constituían, en realidad, una relación laboral de carácter indefinida. Por su parte, la demandada sostuvo que al vencimiento de cada uno de ellos se extendió el correspondiente finiquito, sin que la actora hubiera efectuado reserva alguna a su respecto, ni tampoco hubiera alegado la concurrencia de algún vicio en su otorgamiento.

Décimo: Que entrando al análisis del fondo de la controversia planteada en este procedimiento se hace recordar que el legislador, amparando la estabilidad en el empleo, ha previsto diversas causales de término de la relación laboral. Unas de naturaleza objetiva y otras de carácter subjetivo, es decir, sustentadas en fundamentos cuya apreciación requiere de elementos de convicción concretos y razones o motivos de índole abstracta. Entre las primeras se ubican las contempladas en el artículo 159 del Código del ramo, en la especie, 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 concretos previstos por el legislador y que, como en el caso de autos, habrían sido previamente conocidos por la trabajadora.

Undécimo: Que, en otro orden de consideraciones, el legislador ha querido favorecer al empleador diligente que presta el servicio de que se trata adecuadamente y concluido el cual, se

extingue la fuente de ingresos, por razones que son ajenas a la voluntad de ambas partes. Así el contratista responsable no se enfrenta a la obligación de pagar indemnizaciones a los trabajadores que ha contratado con motivo de un servicio cumplido y, por ende, extinguido. Sin embargo, a contrario *sensu*, es posible concluir que la ley laboral no ha pretendido beneficiar a aquel empleador que mantiene en su poder la prestación de un servicio y, no obstante ello, caduca los contratos con los trabajadores respectivos, argumentando una conclusión, en la práctica o realidad, inexistente.

Duodécimo: Que la causal contemplada en el artículo 159 N° 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 contratos celebrados con la actora, y respecto de los cuales se celebraron los aludidos finiquitos, supone, implícitamente, una 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 labor que desarrolla el trabajador.

Decimotercero: Que, por otra parte, el legislador laboral, siempre en aras de la directriz mencionada, ha consagrado situaciones específicas que denotan su repudio a la transgresión de la aludida permanencia laboral, como son, por ejemplo, las establecidas en el artículo 159 N° 4 del Código del ramo, incisos segundo y cuarto, en cuanto ellas contemplan presunciones que conducen a evitar la contratación de trabajadores, incluso en forma discontinua, con el objeto de eludir las responsabilidades del empleador al momento de la terminación de la relación laboral.

En efecto, la circunstancia fáctica que puede dar origen a que opere la causal del N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, debe ser necesariamente transitoria o de limitada duración, conclusión que es la que se aviene con la protección de la estabilidad relativa que consulta el Código, la que no pueden eludir las partes por la vía de la autonomía contractual. Situaciones transitorias o de temporada, de una duración no superior a un año, que es el término que contempla la normativa para el plazo máximo de un contrato, es lo que se encuadra con una interpretación armónica de los textos legales con la protección que acuerda dicha estabilidad relativa.

Decimocuarto: Que en el contexto referido, resulta, entonces, que los contratos de trabajo de la actora no pueden sino

estimarse de carácter indefinidos, en la especie y según los hechos asentados en la causa, tanto las labores para las que fue contratada, como el tiempo durante el cual las desarrolló, no se condicen con el carácter específico y transitorio de las tareas susceptibles de ser terminadas a través de la causal invocada en su oportunidad, en tanto no obstante tratarse de faenas determinadas cuya finalización era posible de prever en el tiempo a partir de su propia índole, la existencia de la referida relación deriva de una necesidad permanente, regular e indefinida por parte de la empleadora.

El vínculo laboral unió a las partes durante casi cinco años, mismo lapso en el cual la demandante efectuó idéntica tarea para la empresa demandada, esto es, el desempeño de la actividad educacional en el área de las matemáticas, presupuestos que desde la perspectiva de las reglas de la sana crítica, especialmente la lógica y las máximas de la experiencia, conduce a distinguir la situación descrita como una en la que se dan todos y cada uno de los elementos de un contrato de carácter indefinido.

En este orden de consideraciones es fundamental tener en cuenta que la regla general en el ámbito del Derecho del Trabajo es que los contratos sean de carácter indefinido y la excepción, que sean transitorios o temporales, puesto que el legislador ha privilegiado la estabilidad en el empleo, lo que obliga a hacer una interpretación restrictiva de éstos últimos, para evitar que a través de mecanismos formales sean burlados los derechos de los trabajadores, quienes por su condición de subordinación no tienen el poder para contradecir la forma de contratación que define el empleador.

Decimoquinto: Que, en otro orden de consideraciones, 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 es materia de controversia, se hace necesario el análisis e interpretación de dicha 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 esta Corte ya ha decidido al respecto y se ha asentado que 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). Ciertamente, tal acuerdo de voluntades constituye una convención y, generalmente, tiene el carácter de transaccional. Asimismo, el finiquito legalmente celebrado tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada y provoca el término de la relación en las condiciones que en él se consignan. Tal forma de dar por finalizada la relación laboral, de acuerdo a la transcrita norma contenida en el artículo 177 del Código del Trabajo, debe reunir ciertos requisitos. A saber, debe constar por escrito y, para ser invocado por el empleador, debe haber sido firmado por el interesado y alguno de los ministros de fe citados en esa disposición. Además, se ha agregado a esos requisitos la formalidad conocida como la ratificación, es decir, el ministro de fe actuante debe dejar constancia, de alguna manera, de la aprobación que el trabajador presta al acuerdo de voluntades que se contiene en el respectivo instrumento. Además, en el finiquito, obviamente, como se dijo, debe constar, desde el punto de vista sustantivo, el cabal cumplimiento que cada una de las partes ha dado a las obligaciones emanadas del contrato laboral o la forma en que se dará cumplimiento a ellas, para el evento que alguna o algunas permanezcan pendientes. En este orden de ideas, cabe consignar que como convención, es decir, como acto jurídico que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben, es vinculante para quienes concurrieron a otorgarlo para dar por terminada una relación laboral, esto es, a aquellos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron ese asentimiento libres de todo vicio y sólo en lo tocante a ese acuerdo, es decir, es factible que una de las partes manifieste discordancia en algún rubro, respecto al cual no puede considerarse que el finiquito tenga carácter transaccional, ni poder liberatorio. En otros términos el poder liberatorio se circunscribe a todo aquello en que las

partes han concordado y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó.

Decimosexto: Que, en la especie, se fijó como un hecho no controvertido que la actora 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.

Decimoséptimo: Que, por otra parte, 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 renunciabile 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 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 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. El juez 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.

Decimoctavo: Que, por lo demás, útil resulta 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 la actora 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 acuerdo no podía alterar la naturaleza jurídica de la relación habida.

Decimonoveno: Que 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 -profesora de matemática- y en el mismo lugar -sede San Joaquín Duoc UC-, 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.

Vigésimo: Que, por lo reflexionado, en cuanto a la causal de nulidad contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 159 N° 4 y 177 del mismo cuerpo legal, la Corte de Apelaciones de San Miguel se equivoca al estimar que no se configuró, pues la sentencia de base no efectuó una correcta aplicación a tales normas al acoger la excepción de finiquito.

Vigésimo primero: Que, conforme a lo razonado, y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser acogido.

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 respecto de la sentencia de seis de septiembre de dos mil diecinueve, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de San Miguel, que rechazó el recurso de nulidad que dedujo en contra de la dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de esa comuna en autos RIT T-215-2018 y RUC 1840154792-0, se declara que esta **es nula**, y acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, se dicta la correspondiente sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

Se previene que el Ministro señor Silva para resolver también considera el fallo de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, pronunciado en los autos Rol N° 309-2014, atendido que los hechos establecidos son similares a los que esta causa, de manera que se trata de situaciones que se pueden homologar.

Regístrese.

Rol N° 29.043-19.