

Santiago, veintinueve de diciembre de dos mil veintidós.

**Visto:**

En estos autos RIT O-312-2020, RUC 2040025786-0, del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, por sentencia de dieciséis de marzo de dos mil veintiuno, se acogieron las excepciones de finiquito, pago, transacción y cosa juzgada, opuestas por las partes Constructora Möller y Pérez Cotapos S.A (demandada principal) y Servicio de Salud Araucanía Sur (dueña de la obra o faena) respecto de todos los contratos celebrados por las partes anteriores al 1 de marzo de 2019, y se hizo lugar a la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales deducida por don Ambrosio Huentu Rapiman en contra de la constructora ya indicada, condenándola al pago de las indemnizaciones derivadas del despido y ordenando el pago subsidiario a la empresa principal.

En contra del referido fallo, la demandante interpuso recurso de nulidad, que fue desestimado por la Corte de Apelaciones de Temuco, mediante resolución de veintisiete de septiembre de dos mil veintiuno.

En lo concerniente a 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 en lo concerniente a 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 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 *(sic)* “*determinar si la relación laboral habida entre las partes puede ser calificada de indefinida, en los términos planteados en el libelo, es decir, desde el 02-03-2017 al 30-03-2020; o bien, se trata de sucesivos contratos temporales (por obra o faena), y por lo demás, conocer el poder liberatorio de los finiquitos celebrados continuamente durante la vigencia de la relación laboral.*”



Señala el recurrente que se vinculó con la demandada a través de una serie de contratos individuales de trabajo a plazo determinado e indeterminado, siendo finiquitado después de cada uno de ellos, sin embargo, su relación en la faz de la realidad fue indefinida, por lo que al firmar el último instrumento se reservó el derecho a demandar lo injustificado del despido y las indemnizaciones derivadas de éste.

Indica que, al igual que en las sentencias que se acompañan para el contraste, las que versan sobre trabajadores que se vincularon con su empleador mediante convenciones por obra o faena determinada o a plazo fijo, los que eran finiquitados al finalizar los mismos, para luego volver a ser contratados, sin solución de continuidad; existió una prolongación en los servicios prestados, de manera que debió accederse a su demanda y declarar que el vínculo de trabajo con la demandada se inició el 2017 y no el 2019 como lo afirma la sentencia recurrida. Explica que así fue resuelto por esta Corte, en los fallos que adjunta, manifestando que, si bien, normalmente, el finiquito será suficiente para acreditar el término de la relación laboral, su fuerza probatoria se debilita cuando es contemporáneo a una nueva contratación por el mismo empleador.

Para los efectos de fundar el recurso de unificación de jurisprudencia, cita, las sentencias dictadas por esta Corte en los antecedentes N°21.313-2019, de 15 de marzo de 2021, y N°63.102-2020 de 31 de agosto de 2021. En la primera, la materia propuesta unificar consistió en “la correcta interpretación del artículo 177 del Código del Trabajo, que, en el caso, supone declarar que al estar establecido que las partes suscribieron finiquitos de contrato de trabajo sucesivos, mediante los cuales pusieron término a distintos contratos por obra o faena, la excepción de finiquito que promovió el empleador es completamente procedente y debió ser acogida;” y en la segunda “la eficacia liberatoria de los finiquitos suscritos en un contexto de diversos y sucesivos contratos a plazo celebrados entre el mismo trabajador y empleador.”

Para dirimir ambos recursos se tuvo en consideración que, tratándose de contratos por obra o faena determinada, como a plazo fijo, el finiquito será suficiente para acreditar el término del contrato individual de trabajo; sin embargo, su fuerza probatoria se debilita cuando es contemporáneo a una nueva contratación por el mismo empleador. Precisa que este debilitamiento se debe a que, bajo la forma de conclusión del vínculo del trabajo, seguida del establecimiento de uno de igual índole entre los mismos empleadores y trabajador,



puede existir un vínculo continuo. Debido a lo cual, el finiquito no es más que una renuncia de derechos durante la vigencia del contrato de trabajo. Concluyendo que este instrumento no puede constituir plena prueba de la conclusión de la convención cuando el trabajador ha seguido laborando para el mismo empleador, en similares condiciones, debiendo ser apreciado su valor probatorio conforme a las reglas de la sana crítica, en conjunto con las demás pruebas rendidas en juicio, encontrándose facultada la judicatura para, una vez ponderada toda la prueba recibida, determinar que la relación laboral era efectivamente indefinida.

**Tercero:** Que, por su parte, la impugnada dirimió la controversia expresando que *“...resulta como hecho inamovible del proceso que entre las partes del juicio se celebraron finiquitos con todas las formalidades exigidas por la ley, ....lo cierto es que independientemente de la calificación que pueda merecer la forma de proceder del empleador, a dichos finiquitos, suscritos válidamente, debe necesariamente reconocérseles el valor que les otorga la ley, desde que no se ha pretendido por el actor que éstos adolezcan de algún vicio que permita afirmar que carecen de eficacia y declarar su nulidad. Esto, dado que resulta del todo inaceptable que una declaración de voluntad manifestada libre y espontáneamente, con pleno conocimiento de sus consecuencias, como lo es aquella expresada en finiquito suscrito por las partes, se pretenda posteriormente desconocer en sus efectos por quien concurrió a expresarla, burlando así el objetivo de dar certeza a los hechos manifestados expresamente en un acto propio. Ha sido esta misma circunstancia lo que ha motivado a que se considere al finiquito laboral como equivalente, en cuanto a su fuerza legal, a una sentencia firme y ejecutoriada que pone término a la relación laboral de que se trata por la causal y en las condiciones que allí se estipulan. En consecuencia, no puede el recurrente, quien suscribió libre y voluntariamente el referido documento, sostener que éste no es fiel reflejo de lo que en realidad aconteció, pues tal forma de proceder resulta jurídicamente inaceptable y se contrapone con la situación que el mismo trabajador reconoció y aceptó al concurrir con su firma y ratificación a la extensión del instrumento.”*

Concluye que *“...por las consideraciones anotadas no ha contravenido la sentenciadora las normas que se denuncian infringidas, en especial, los artículos 159 N°4, desde que reconoció al finiquito suscrito entre las partes el valor y alcance que señala el artículo 177 del Código del Trabajo, justificándose de este modo el término de la relación laboral en virtud de la causal contemplada en el*



*primero de los aludidos preceptos. Dicho término, genera como consecuencia ineludible impedir a quienes estuvieron ligados por un contrato de trabajo hacer revisar con posterioridad cualquiera de las pretensiones que se deriven del contrato concluido y finalizado. Del mismo modo, y en razón de lo antes expuesto no cabe sino concluir que el fallo impugnado no ha incurrido en el error de derecho que se le atribuye en el recurso, motivo por el cual la nulidad intentada debe ser necesariamente declarada sin lugar.”*

**Cuarto:** Que, de esta forma, concurriendo interpretaciones diversas sobre una idéntica materia de derecho, presupuesto necesario del recurso de unificación de jurisprudencia, 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 y/o por obra o faena determinada celebrados entre el mismo trabajador y empleador.

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

1.- El demandante celebró con la Constructora Möller y Pérez Cotapos S.A. las siguientes convenciones:

a) Desde el 2 de marzo de 2017 al 31 de marzo de 2017, a plazo fijo, firmándose finiquito (sin reserva) el 3 de mayo de 2017, por la causal del artículo 159 N°4;

b) De 1 de mayo de 2017 mientras dure la obra “Término relleno laterales de fundaciones Edificio A”, con finiquito suscrito el 30 de junio de 2017 por la causal del artículo 159 N°5;

c) De 1 de julio de 2017 hasta la conclusión de la obra “Término losa 3 piso Edificio A”, con finiquito (sin reserva) el 30 de noviembre de 2017, por la causal del artículo 159 N°5;

d) De 1 de diciembre de 2017 hasta la conclusión de la obra “Término Losa 5 piso edificio A”, finiquitado (sin reserva) el 1 de mayo de 2018, por la causal del artículo 159 N°5;

e) De 1 de mayo de 2018 hasta la conclusión de la obra “Término instalación cubierta Edificio A”, finiquitado (sin reserva) el 28 de diciembre de 2018;

f) De 1 de enero de 2019 o hasta el 28 de febrero, a plazo fijo, firmado finiquito (sin reserva) el 6 de marzo de 2018 por la causal del artículo 159 N°4;



g) De 1 de enero de 2019 hasta el 30 de enero de 2020 hasta la conclusión de la obra “Instalación de rieles cortina de ducha 3 piso B”, finiquitado el 4 de febrero de 2020, en el que se efectúa reserva manuscrita por la causal invocada, base de cálculo, fecha de inicio, falta de indemnización por aviso previo, años de servicio y AFC.

2.- La totalidad de los finiquitos celebrados por el actor y la demandada principal son de idéntico formato y contemplan la cláusula segunda del siguiente tenor: *“Don Huentu Rapiman Ambrosio Edmundo, deja constancia que durante el tiempo que prestó servicios a la firma Empresa Constructora Möller y Pérez Cotapos S.A., recibió de ésta. Correcta y oportunamente el total de las remuneraciones convenidas de acuerdo a su contrato de trabajo, clase de trabajo ejecutado reajustes legales, pago de asignaciones familiares autorizadas, horas extraordinarias cuando las trabajó, feriados legales, gratificaciones o participaciones en conformidad a la Ley fueron procedentes y que nada se le adeuda por los conceptos antes indicados ni por ningún oro, sea de origen legal o contractual, derivado de la prestación de sus servicios y motivo por el cual no teniendo reclamo ni cargo alguno que formular en contra de la Empresa Constructora Möller y Pérez Cotapos S.A. le otorga el más amplio y total finiquito, declaración que formula libre y espontáneamente, en perfecto y cabal conocimiento de cada uno y de todos sus derechos.”*

3.- En relación con la faena para la cual fue contratado el demandante el 1 de marzo de 2019, consistente en “Instalación de rieles de cortina de ducha tercer piso B”, no existe registro de su término, ni de la entrega de aquella terminada al servicio público mandante.

**Sexto:** Que la resolución de la controversia se centra en determinar si la relación laboral habido entre las partes, cuyos hechos constitutivos se encuentran establecidos en el razonamiento que antecede, puede ser calificada 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 que se celebraron después de concluida cada parcialidad, y si su celebración impide considerar la existencia de un vínculo de trabajo de naturaleza indefinida. El 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 y/o por obra o faena determinada,



la convención 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, un trato laboral de carácter indefinida. Por su parte, las demandadas sostuvieron que al vencimiento de cada uno de ellos se extendió el correspondiente finiquito, sin que el actor hubiera efectuado reserva alguna a su respecto, ni tampoco sobreviniera la concurrencia de algún vicio en su otorgamiento.

**Séptimo:** Que, entrando al análisis del fondo de la controversia planteada en este procedimiento, y tal como fue resuelto por esta Corte en sentencia dictada en los autos rol N° 29.043-2019 y más recientemente en el proceso rol N°94.855-2020, se hace necesario recordar que la ley, amparada en el principio de la estabilidad en el empleo, ha previsto diversas causales de término del contrato individual de trabajo. 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, el vencimiento del plazo convenido en el contrato y la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. La presencia de estos motivos, al igual que aquellas denominadas subjetivas, determina la finalización de la relación laboral sin derecho a indemnización alguna, atendida la ocurrencia de los hechos concretos previstos por la ley.

**Octavo:** Que, en otro orden de consideraciones, la ley ha querido favorecer al empleador diligente que presta el servicio de que se trata adecuadamente y que, por su conclusión, 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 legislación del trabajo no ha pretendido beneficiar a aquel empleador que mantiene en su poder la prestación de un servicio y, no obstante ello, intenta poner término a los contratos con los trabajadores respectivos, argumentando una conclusión, en la práctica o realidad, inexistente.



**Noveno:** Que las causales contempladas en el artículo 159 N° 4 y 5 del Código del Trabajo, que son aquellas que según la demandada habrían operado al término de cada uno de los contratos celebrados con el actor, 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 referida, los citados motivos importan o suponen una ausencia de continuidad en la labor que desarrolla el trabajador.

**Décimo:** Que, por otra parte, la legislación del trabajo, 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 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 convención.

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 evitar 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, misma razón con la que deben ser analizadas las convenciones celebradas para la realización de una obra o faena determinada.

**Undécimo:** Que en el contexto referido, resulta, entonces, que los contratos de trabajo del actor no pueden sino estimarse de naturaleza indefinida, pues, según los hechos asentados en la sentencia de instancia, tanto las labores para las que fue contratado, como el tiempo durante el cual las desarrolló, no se condicen con el perfil específico y transitorio de las tareas susceptibles de ser terminadas a través de alguna de las dos causales invocadas 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 de la empleadora.

El vínculo laboral unió a las partes alrededor de tres años, mismo lapso en el cual el demandante efectuó idéntica tarea para la empresa demandada, esto es, la de jornal, 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 naturaleza indefinida y la excepción, que sean transitorios o temporales, puesto que se ha privilegiado la estabilidad en el empleo, lo que obliga a hacer una interpretación restrictiva de éstos, 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.

**Duodécimo:** Que, en otro orden de consideraciones, para los efectos de determinar si la judicatura obró correctamente cuando otorgó poder liberatorio a los finiquitos celebrados al término de cada contrato, 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 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 se consignan. Tal forma de dar por finalizado el vínculo laboral, de acuerdo con 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.

A su vez, en el finiquito, 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 celebran, es vinculante para quienes concurren a otorgarlo para dar por terminada un contrato individual de trabajo, 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 la facultad dispensatoria 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.

**Decimotercero:** 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 vínculo con la demandada, 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 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.

**Decimocuarto:** Que, por otra parte, si bien normalmente el finiquito será suficiente acreditar del término del contrato individual de trabajo, 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 a plazo o por obra o faena determinada, 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 la 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, ha privilegiado el carácter irrenunciable 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 idéntico 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 celebración es condición para la celebración de un nuevo contrato con



igual empleador, para desempeñar un trabajo similar. 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.

**Decimoquinto:** 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 el actor siguió desempeñando sus servicios sin solución de continuidad, no es posible que los señalados finiquitos hayan modificado el tipo de vínculo laboral que se fue construyendo entre las partes a lo largo de los años. En definitiva, no se trata de restar valor a un acuerdo de voluntades, sino que al haberse configurado un contrato de carácter indefinido, dicho pacto no podía alterar la naturaleza jurídica del contrato celebrado por las partes.

**Decimosexto:** Que en este 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 determinado e indeterminado, celebrados entre las mismas partes para llevar a cabo idéntica tarea –jornal- y en idéntico lugar – Hospital de Padre Las Casas-, todos terminados con sus respectivos finiquitos para volver a celebrarse otros en similares condiciones el mismo día, 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.

**Decimoséptimo:** Que, por lo reflexionado, en cuanto a la causal de nulidad deducida por la parte demandante, contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, en concordancia con los artículos 5, 159 N°4 y 177 del mismo cuerpo legal, la Corte de Apelaciones de Temuco se equivoca al desestimarla, pues la sentencia de instancia efectuó una errada aplicación a tales normas al acoger la excepción de finiquito, pago, transacción y cosa juzgada, accediendo a la demanda en forma parcial.



**Decimoctavo:** 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 veintisiete de septiembre de dos mil veintiuno, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de Temuco, que desestimó el recurso de nulidad que dedujo la parte demandante en contra de la dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de esa ciudad en autos RIT O-312-2020, RUC 2040025786-0, de dieciséis de marzo de dos mil veintiuno, por lo que se **da lugar** al arbitrio y se declara que la sentencia de instancia es nula, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva de reemplazo.

Regístrese.

Rol N°84.284-2021.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich R., María Cristina Gajardo H., y los abogados integrantes señor Pedro Águila Y., y señora Leonor Etcheberry C. No firman los Abogados Integrantes señor Águila y señora Etcheberry, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ambos ausentes. Santiago, veintinueve de diciembre de dos mil veintidós.



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

