

Santiago, trece de abril de dos mil veintidós.

Vistos:

En estos autos RIT O-38-2020 RUC 2040244743-6, del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, por sentencia de veinticinco de junio de dos mil veinte, se rechazó, en todas sus partes, la demanda de desafuero laboral deducida por la empresa Quant Service SpA en contra de don Víctor Ricardo Reyes Reyes, ordenando su inmediata reintegración y pago de todas las remuneraciones y demás prestaciones devengadas durante el tiempo que permaneció suspendido de sus funciones.

La demandante presentó recurso de nulidad, que fue acogido por la Corte de Apelaciones de Iquique, mediante sentencia de diecisiete de agosto de dos mil veinte, dando lugar, en la de reemplazo, a la demanda de desafuero sindical, por lo que autorizó el despido del demandado por la causal contenida en el artículo 159 número 4 del Código del Trabajo.

En contra de este fallo, el demandado interpuso recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer los autos a relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que la materia de derecho propuesta, consiste en “*precisar el sentido y alcance de la disposición contenida en el numeral 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, en cuanto a los requisitos para entender que un contrato a plazo fijo mute a indefinido y su aplicación en relación a lo dispuesto en el artículo 174 del Código del Trabajo, en tanto se otorga al juez del trabajo una facultad para autorizar -o no hacerlo- la desvinculación de un trabajador amparado por la inamovilidad o fuero*”.

Para el recurrente, la correcta interpretación de las citadas disposiciones se contiene en los fallos que ofrece a modo de contraste, para lo cual se debe considerar que las partes suscribieron más de cuatro contratos de trabajo a plazo



fijo, en un período de quince meses desde que se inició la relación laboral, por lo que, en su concepto, concurren los requisitos exigidos en el artículo 159 número 4 del Código del ramo para declarar que este vínculo se transformó en indefinido, conclusión coherente con la preferencia que el legislador reconoce a la estabilidad laboral; indicando, a continuación, que no es procedente el desafuero demandado según lo dispuesto en el artículo 174 del referido código, por cuanto la judicatura debe ponderar todas las circunstancias concurrentes, ya que no se trata de una potestad simplemente objetiva, en el sentido de observar sólo el vencimiento del plazo convenido para separar al dependiente aforado de sus funciones, puesto que, en este análisis, prevalecen el interés tutelado, en especial, la calidad de dirigente sindical del demandado y la necesidad del despido; razones por las que solicita la invalidación del fallo recurrido y se dicte el de reemplazo que indica.

Tercero: Que para la procedencia del recurso de unificación, es requisito fundamental que existan distintas interpretaciones respecto de una misma materia de derecho, esto es, que frente a hechos, fundamentos o pretensiones sustancialmente iguales u homologables, se sostengan concepciones o planteamientos jurídicos disímiles, que denoten una divergencia doctrinal que se deba uniformar.

En tal sentido, para dar lugar a este recurso, se requiere analizar si los hechos establecidos en el pronunciamiento que se reprocha, subsumibles en las normas, reglas o principios cuestionados como objeto del arbitrio, son claramente homologables con aquellos contenidos en las sentencias que se incorporan al recurso para su contraste.

Así, la labor que corresponde a esta Corte se vincula con el esclarecimiento del sentido y alcance que tiene la norma que resuelve la controversia, cuando se enfrenta con una situación equivalente a la de un fallo anterior en sentido diverso, decisión que dependerá del marco fáctico establecido en cada caso.

Cuarto: Que, por lo expuesto, se deben considerar en forma previa los hechos establecidos en la instancia:

1.- El demandado, don Víctor Ricardo Reyes Reyes, suscribió con la empresa demandante, Quant Service Chile SpA, siete contratos a plazo, por los períodos que se indican a continuación:

- a) 3 al 30 de noviembre de 2018, proyecto CL06B.
- b) 12 al 13 de diciembre de 2018, proyecto CL06B.
- c) 4 al 5 de marzo de 2019, proyecto CL06B.



- d) 14 al 18 de mayo de 2019, proyecto CL06B.
- e) 20 de mayo al 5 de septiembre de 2019, proyecto CL06B.
- f) 13 al 20 de octubre de 2019, proyecto CL06B.
- g) 18 al 24 de noviembre de 2019, proyecto CL02D.

2.- Por lo tanto, desde el 3 de noviembre de 2018 al 24 de noviembre de 2019, las partes suscribieron siete contratos de trabajo a plazo fijo, en forma discontinua, por períodos variables de cuarenta y cinco, veintisiete, siete, cuatro y un día.

3.- El demandado fue elegido dirigente sindical el 28 de noviembre de 2019, hasta el 28 de noviembre de 2023, habiéndose comunicado a la empresa demandada, mediante carta certificada, la candidatura del demandado, el 22 de noviembre, es decir, dos días antes del vencimiento del último contrato suscrito por las partes.

4.- La empresa demandante comunicó al trabajador el término de la relación laboral, mediante carta certificada de 25 de noviembre de 2019, que fue remitida el 9 de diciembre siguiente, invocando la causal contenida en el artículo 159 número 4 del Código del ramo, es decir, por vencimiento del plazo.

5.- El demandado fue separado de sus funciones, no obstante lo cual, la empresa, tras ser conminada por la Inspección del Trabajo, lo reintegró, suscribiendo las partes un documento denominado “acta de reintegro de trabajador aforado y anexo de contrato”, de 14 de enero de 2020, en el que se dejó constancia del pago de las prestaciones devengadas en el tiempo intermedio, y la inexistencia de reclamos del dependiente, reservándose la demandante el derecho a demandar su desafuero.

6.- La demanda de desafuero se presentó el 17 de enero de 2020.

Quinto: Que la Corte de Apelaciones, resolviendo la causal de nulidad del recurso deducido por la demandante, contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a lo dispuesto en su artículo 159 número 4 inciso segundo, tuvo en consideración, en forma previa, los hechos establecidos en la instancia: *“las partes suscribieron siete contratos de trabajo, por 27, 1, 1, 4, 45, 7, y 7 días, entre el 3 al 30 de noviembre, y 12 a 13 de diciembre, ambos de 2018, 4 a 5 de marzo, 14 a 18 de mayo, 20 de julio a 5 de septiembre, 13 a 20 de octubre, y 18 a 24 de noviembre, todos de 2019; el 22 de noviembre de 2019, el Tricel de SINATRACC remitió carta certificada a la actora y a la IPT de Iquique, dando cuenta de la candidatura del demandado; el demandado fue elegido dirigente*



sindical el 28 de noviembre de 2019 y hasta el 28 de noviembre de 2023; su empleador le comunicó el término del vínculo laboral por carta certificada enviada el 9 de diciembre de 2019, pero fechada el 25 de noviembre de 2019; el 3 y 19 de diciembre de 2019 la demandante fue notificada de su comparecencia ante la IPT de Antofagasta por denuncia interpuesta por el demandado; la demandante no reincorporó al actor, siendo conminada a hacerlo por la Inspección del Trabajo de Antofagasta, el 6 de enero de 2020; y, las partes suscribieron anexo de contrato, reincorporándose al demandado el 14 de ese mes”; señalando, a continuación, que en total, las partes permanecieron vinculadas durante noventa y dos días, en un período levemente superior a un año, agregando que no es posible considerar que estos contratos transformaron la relación existente entre las partes a una de “naturaleza indefinida, tanto desde la perspectiva de las funciones para las que fue contratado, cuanto desde su análisis a partir del principio de la primacía de la realidad como sostuvo el demandado, porque, a más de las tareas específicas encargadas y el corto tiempo de cada contratación, el último contrato, por los servicios del 18 al 24 de noviembre de 2019, correspondía al Proyecto CLO2D, en cambio los seis anteriores recayeron en el Proyecto CLO6B, lo que en definitiva supone que entre el 3 de noviembre de 2018 y el 20 de octubre de 2019, es decir, en un lapso inferior a un año, ejecutó labores diversas y por períodos acotados en un proyecto específico, y, que sólo trabajó 7 días para el demandante en otro proyecto y por otras tareas, existiendo consecencialmente solución de continuidad entre aquellos y éste”; razones por las que acogió el recurso de nulidad, dando lugar a la demanda de desafuero y autorizando el despido del trabajador, en la sentencia de reemplazo, para lo cual consideró “los hechos no debatidos y de los que se han tenido por acreditados en el juicio, reproducidos en esta sentencia de reemplazo, aparece que el demandado trabajó para la actora en virtud de contratos discontinuos, en labores específicas, y por un total de 92 días en un período levemente superior a un año, no es posible juzgar o reflexionar lógicamente, tanto desde la perspectiva de los funciones para las que fue contratado, cuanto desde su análisis a partir del principio de la primacía de la realidad como alegara el demandado, que sus servicios fueron continuos desde la data del primer contrato convenido, menos cuando el último, relativo a los servicios del 18 al 24 de noviembre de 2019, correspondió al Proyecto CLO2D, en cambio los seis anteriores recayeron en el Proyecto CLO6B, lo que en definitiva implica que entre el 3 de noviembre de 2018 y el 20 de octubre de 2019, no



transcurrió un año completo, ejecutó labores diversas y por períodos acotados en un proyecto específico, y, que trabajó sólo 7 días para el demandante en otro proyecto, existiendo entonces solución de continuidad entre aquellos y éste”.

Sexto: Que la primera sentencia ofrecida por el demandado para confrontar la recurrida, corresponde a la pronunciada por esta Corte en los autos Rol N°14.140-2013, de 6 de mayo de 2014, cuyo contenido es ineficaz para realizar la labor de cotejo, por cuanto, de las copias acompañadas, se observa que sólo se constató, en su motivo cuarto, que existía una divergencia jurisprudencial que se debía uniformar, aunque sin indicar en qué sentido se dirimió la controversia.

La segunda sentencia pronunciada por esta Corte, en los autos Rol N°511-2009, de 1 de abril de 2009, por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, tampoco es apta para sostener que se está frente a decisiones contradictorias, por cuanto resolvió la situación de un profesional contratado a plazo, desde el 16 de marzo de 2004 al 28 de febrero de 2006, a quien se aplicó el penúltimo párrafo del aludido artículo 159 número 4, puesto que, por su calificación, no procedía declarar la perdurabilidad del vínculo, porque el plazo máximo, en su caso, no debía exceder de dos años.

Los siguientes tres fallos de cotejo, dictados por esta Corte en los autos Rol N°8.891-2014, 12.051-2013 y 7.647-2015, de 15 de enero de 2015, 22 de abril de 2014 y 6 de junio de 2016, respectivamente, de igual modo no satisfacen los requerimientos que sirvan al propósito unificador, por cuanto resolvieron la correcta interpretación del artículo 174 del Código del Trabajo, según las particularidades concurrentes en cada caso, y si bien aluden a las hipótesis en las que procede el desafuero, entre otras, por la causal de despido contenida en su artículo 159 número 4, no se pronunciaron sobre la transformación de la relación laboral temporal a indefinida, rechazándose las demandas de desafuero, por cuanto no concurrían los supuestos exigidos en el citado artículo 174, ya que, además del antecedente objetivo requerido en la norma –vencimiento del plazo-, se debía ponderar la válida motivación del despido.

En el último fallo, dictado por la Corte de Apelaciones de Santiago, en los autos Rol N°2.573-2018, de 9 de julio de 2019, se consideró el contenido del artículo 159 número 4 del Código del Trabajo para resolver la demanda deducida por una trabajadora que, a la época del despido por vencimiento del término acordado en el contrato, estaba embarazada; sin embargo, la fundamentación que sigue, se refiere únicamente a la determinación del correcto sentido y alcance de



su artículo 174, precisando que, para acoger la demanda de desafuero, no sólo se requiere la constatación objetiva de los hechos que permitirían despedir al dependiente aforado, puesto que es necesario, además, ponderar otros elementos de superior relevancia para discernir el ocultamiento de un vínculo indefinido, mediante la celebración de sucesivos contratos a plazo fijo, tal como se consideró en este caso, resultando asimismo determinante la función para la que fue contratada la demandante y la continuidad del servicio prestado por la empresa.

Séptimo: Que, según lo expuesto, se advierte que las sentencias ofrecidas a modo de contraste, presentan razonamientos diferentes a los de la decisión que se revisa, particularidad que impide realizar eficientemente la labor de cotejo que es propia de este arbitrio excepcional y de estricto derecho, defecto que, en consecuencia, obsta a la procedencia del deducido.

En efecto, de las seis sentencias acompañadas, sólo una analiza en forma aislada el contenido del artículo 159 número 4 del Código del Trabajo, aunque para precisar que, en el caso de los profesionales, existe una regla especial aplicable, en el sentido que se les puede contratar por un tiempo determinado, siempre que no se superen los dos años, límite temporal que si es rebasado, hará presumir que las partes han decidido preservar el vínculo, sin analizar, por tanto, la hipótesis en la que el demandado encuadra su relación con la recurrida, que es la de sucesivos contratos en un período no superior a quince meses; advirtiéndose, que las restantes, carecen de toda referencia que coincida con este tópico, puesto que se dedican en forma extensa a entregar los fundamentos que sirven a la determinación de la correcta interpretación del artículo 174 del código citado, sin aludir a los casos en los que legalmente se presume la intención de los contratantes de mantenerse obligados, por lo que carecen de un pronunciamiento que permita afirmar que se está frente a diferencias interpretativas.

Octavo: Que, tal como se indicó, para la procedencia de este recurso excepcional y de estricto derecho, se requiere que esta Corte se enfrente a una dispersión jurisprudencial, decidiendo cuál de las doctrinas divergentes debe prevalecer, siempre que concurren los requisitos de similitud necesarios para su homologación, observándose que la propuesta analizada no cumple con esta exigencia expresamente reconocida en el artículo 483 del Código del Trabajo, razón suficiente para desestimarla.

Por estas consideraciones y disposiciones citadas, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por el demandado en contra de la



sentencia dictada el diecisiete de agosto de dos mil veinte por la Corte de Apelaciones de Iquique.

Regístrese y devuélvase.

Rol N°119.107-2020.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señora Andrea Muñoz S., señor Jean Pierre Matus A., ministro suplente señor Roberto Contreras O., y las Abogadas Integrantes señoras Carolina Coppo D., y Leonor Etcheberry C. No firma el ministro suplente señor Contreras y la abogada integrante señora Coppo, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por haber terminado su periodo de suplencia el primero y por estar ausente la segunda. Santiago, trece de abril de dos mil veintidós.



XQFWYXGYHZ

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

