

Antofagasta, a uno de diciembre de dos mil veintidós.

VISTOS:

Con fecha veintitrés de noviembre de dos mil veintidós en causa **RUC 2140371420-5, RIT T-463-2021** del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, ante la Tercera Sala integrada por la Ministra Titular señora Virginia Soublette Miranda, la Fiscala Judicial Nel Greeven Bobadilla y el Abogado Integrante don Marcelo Díaz Sanhueza se llevó a efecto la audiencia para conocer el recurso de nulidad deducido por el abogado don Francisco Leppes López, en representación de la demandada Gesta Servicios a la Minería SpA, en contra de la sentencia dictada el 30 de junio de 2022.

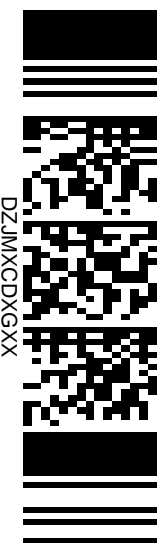
Compareció a estrados el abogado don Álvaro Quaas Rojas, por la recurrente y contra el recurso, la abogada doña Dannitza González, por la recurrida, quedando los alegatos registrados y la causa en acuerdo.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la demandada dedujo recurso de nulidad invocando las causales previstas en el artículo 478 letras b), c) y e) y en el artículo 477 del Código del Trabajo, todas en forma subsidiaria.

Luego de hacer referencia a la relación laboral, los escritos de la discusión, los principales hitos del proceso y explicar en qué consiste la causal, citando jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema y doctrina, señala, respecto de la primera causal subsidiaria, que la sentencia infringió las reglas de la sana crítica, en particular de la lógica, explicando lo que esta regla implica en abstracto mediante citas doctrinarias y jurisprudenciales, pero sin mencionar cómo se atropella en la sentencia impugnada.

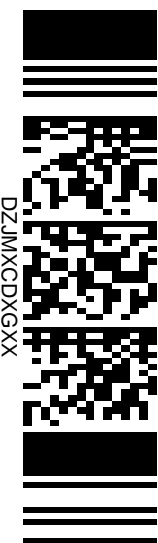
A continuación, acusa, también que la sentencia se aleja de las máximas de la experiencia, "*sobre todo de la experiencia laboral*" (SIC), porque la infiere la responsabilidad de MSH Servicios a la Minería SpA en la



afectación de la garantía de indemnidad del actor, de las siguientes premisas: que el despido sería injustificado, que se habría buscado un despido por otra causal, y que se habría confeccionado un finiquito con expresa renuncia de derechos, aduciendo que *"en dicha conclusión, la sentenciadora infringió el principio lógico de razón suficiente al momento de motivar y dar coherencia al razonamiento expuesto, por cuanto para concluir la procedencia de la denuncia de tutela, cuestiona el carácter injustificado de la carta de despido y la confección del borrador de finiquito discutido con el actor"*, en circunstancias que, de la carta de despido y oficios de la Dirección del Trabajo y Minera Centinela de los períodos junio a agosto de 2021, estima que se pudo acreditar que se puso término a 2 contratos civiles y comerciales y se procedió al despido de centenares de trabajadores y, dado que el trabajador ejercía funciones administrativas de capacitación, fue de los primeros desvinculados porque no era posible redistribuirla, debido a la exigencia de cumplir con labores presenciales por parte de las empresas mandantes.

Añade que la inferencia que la renuncia expresa de derechos en el finiquito corresponde a represalia *"lleva a la indefensión"* (SIC) de la demanda, pues ha sido la propia jurisprudencia la que ha exigido a los empleadores la mención expresa de todas las materias que se busquen dispensar en el finiquito y el mismo actor confirmó en su declaración que hubo conversaciones para poner término al contrato por la mala situación de la empresa, lo que no obsta a su despido, pagándole las indemnizaciones que correspondan y es una práctica común, de acuerdo a las máximas de experiencia.

Asimismo, refiere que para determinar la continuidad laboral del actor y desestimar la excepción de finiquito la sentenciadora concluyó que éste se habría suscrito sin cumplir formalidades legales, pero de su propio texto fluye que la relación laboral se extendió entre 10 al 13 de junio de 2019, con una diferencia menor a 30 días y *"el*

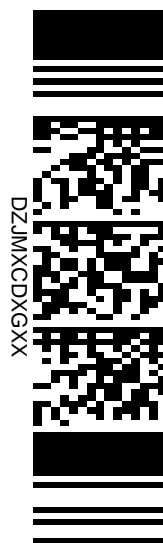


que se hubiere pactado una jornada de 8x6, en caso alguno permite garantizar que se trabaje íntegramente la misma, incurriendo en una errada conclusión" (SIC). Lo propio sucede con la deducción que la jornada era incompatible con la breve extensión del contrato, pues se trataba de trabajos "SPOT", esto es, esporádicos y breves, sin perjuicio del pacto de jornada excepcional, que además no fue reclamada ni demandada en su oportunidad.

Afirma que la valoración del mérito de los documentos y pruebas incorporadas al juicio no fue idónea, existiendo incluso, una alteración del *onus probandi*.

En subsidio, esgrime la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, "*por alterar -la sentencia impugnada- la calificación jurídica de los hechos*" (SIC), toda vez que la sentencia establece que el despido habría sido injustificado y, en consecuencia, se habría incurrido en la vulneración de la garantía de indemnidad, sin embargo, de los antecedentes aparece que se invocó la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, "necesidades de la empresa" producto del término de los contratos con Minera Centinela, que fueron acreditados, existiendo un proceso de desmovilización que terminó entre los meses de julio y agosto de 2021 y que implicó el despido de centenares de trabajadores, de manera que correspondía considerar justificados los hechos señalados en la carta de despido y que no existió vulneración de derechos fundamentales.

Señala, respecto de la continuidad laboral y la excepción de finiquito que, habiéndose establecido la efectiva suscripción del finiquito por parte del actor, la sentenciadora erradamente le restó poder liberatorio porque no se habría firmado ante ministro de fe y no se trataría de un contrato a plazo inferior a 30 días, aunque se determinó que el finiquito se suscribió entre el 18 y 21 de junio y la relación laboral se extendió entre el 10 al 13 de junio de 2019, de lo que se deduce que la relación laboral duró un

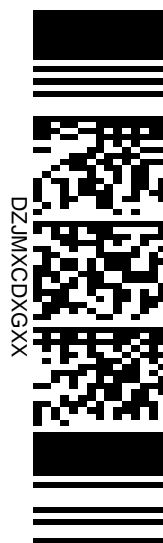


lapso inferior a 30 días y correspondía aplicar el artículo 177 inciso 12° del Código del Trabajo, calificar que el finiquito cumplió con las formalidades legales y que tuvo poder liberatorio, toda vez que la citada norma no excluye a los contratos por obra, ya que la intención del legislador fue dispensar al empleador de realizar las formalidades e incurrir en los costos que implica el finiquito respecto de los contratos cuya duración sea inferior a un mes calendario, como sucede también con la regulación de la gratificación y feriado respecto de estas relaciones laborales.

En subsidio, invoca la causal del artículo 477 en relación con los artículos 177 del Código del Trabajo, cuyos incisos primero y duodécimo reproduce, toda vez que habiéndose asentado la suscripción del finiquito y el lapso de tiempo que había trabajado conforme al mismo, correspondía acoger la excepción de finiquito opuesta, otorgándole valor a éste, y desestimar que existiera infracción a la garantía de indemnidad.

En subsidio, invoca la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, porque según el artículo 160 del Código de Procedimiento Civil, el tribunal debe pronunciar las sentencias conforme al mérito del proceso y no pueden extenderse a puntos que no hayan sido expresamente sometidos a juicio por las partes, salvo en cuanto las leyes manden o permitan a los tribunales proceder de oficio, no obstante, la judicatura se pronunció sobre la nulidad, invalidez o ineficacia del finiquito suscrito en junio de 2019, al pronunciarse sobre la procedencia de la excepción opuesta por la recurrente, sin que mediara petición alguna al respecto y, consecuentemente, se extendió a puntos no sometidos a su decisión.

Termina solicitando *"tener por interpuesto en tiempo y forma recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada por este tribunal del trabajo de Antofagasta, y recaída en autos, causa RIT T-463-2021"*

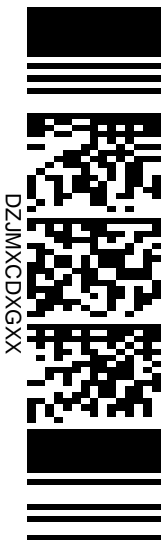


caratulada "Ramírez con MSH Servicios a la Minería SpA", dictada con fecha 30 de junio de 2022, acogerlo a tramitación y elevar los autos para ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta para que éste último tribunal, conociendo del mismo haga lugar a él y, en consecuencia se invalide la sentencia definitiva recurrida por la causal contemplada en el artículo 478 letra b), 478 letra e), 478 letra c), y 477 del Código del Trabajo, una en subsidio de otra, procediendo en su caso a dictar sentencia de reemplazo, por la cual se declare i) el rechazo de la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales, o en subsidio, ii) se acoja la excepción de exposición de finiquito, con expresa condena en costas".

SEGUNDO: Que, en primer lugar, se debe tener presente que el recurso de nulidad introducido en el Código del Trabajo tiene por objeto, según sea la causal invocada, asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de las disposiciones en que se consagran las causales que lo hacen procedente, los artículos 477 y 478 del texto normativo, recurso que tiene un carácter extraordinario que se evidencia, por un lado, en la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de aquellas que invoca.

TERCERO: Que, para el correcto análisis de las causales invocadas, es necesario consignar que en la sentencia se tuvieron por acreditados, en lo pertinente, los siguientes presupuestos fácticos:

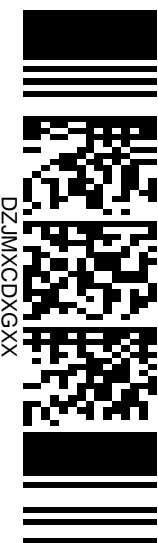
1.- El 7 de junio de 2019 las partes suscribieron un contrato por obra o faena, iniciándose la relación laboral el 8 de junio de 2019. La función del trabajador era de



mecánico soldador, debiendo desempeñarse en la faena de Minera Centinela, asociado a la Orden de Servicio 4540003262 MA1020047713/B Servicios de Mantenimiento mecánico y programación de carácter permanente y "SPOTS" en área seca de la planta óxido encuentro junio de 2019. El contrato permanecería vigente hasta el término paulatino de la obra. La jornada de trabajo del actor era de 8x6 bisemanal, esto es, 8 días de trabajo continuo por 6 días de descanso continuo, se incorporó efectivamente el 10 de junio de 2019. El giro de la demandada consiste en la prestación de servicios de mantenimiento mecánico y programación de carácter permanente y spots en distintas áreas de las faenas mineras.

2.- El 12 de junio de 2019 el demandante sufrió un accidente dentro de la jornada de trabajo mientras desarrollada su función, en circunstancias que se generó intempestivamente el desplazamiento de un chute, cayendo dicha plancha metálica, aprisionando su mano izquierda, lo que le provocó una fractura expuesta de los dedos índice, medio, anular y meñique, que a pesar de la atención médica oportuna debieron ser amputados alrededor del 18 de junio. El actor estuvo internado al menos hasta el 22 de junio de 2020, tanto en la ciudad de Calama como Santiago, para continuar su tratamiento en el organismo administrador. Durante su internación, lo visitó Carlos Elgueta y le presentó un finiquito, que el demandante firmó el 13 de junio de 2019, que establecía que la relación laboral finalizaba en dicha fecha por la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, esto es, conclusión de trabajo o servicio, pero no fue ratificado ante un ministro de fe. El demandante sufría en ese momento el impacto emocional ante el grave accidente sufrido y la amputación de sus cuatro dedos.

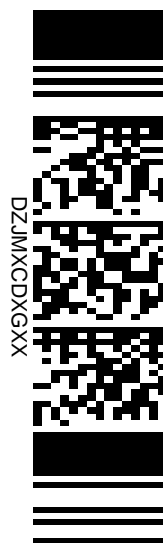
3.- El trabajador estuvo con licencia médica desde la fecha del accidente hasta el mes de junio de 2020, reposo que tiene efecto suspensivo en la relación laboral,



suscribiendo el 30 de junio de 2020 una modificación del contrato de trabajo, en cuanto a las condiciones en que se desarrollaría la relación una vez que el demandante retornara de su licencia médica, con el objeto de cambiar la actividad que prestaría debido a su discapacidad, específicamente ejercería el cargo de instructor de soldadura. Se estableció que el lugar de prestación de los servicios sería la oficina central de la demandada, ubicada en Liparita 135, en la ciudad de Antofagasta.

A la fecha de suscripción del instrumento el demandante aún no había accionado en contra de la demandada, lo que se verificó en septiembre de 2020, ante el mismo Juzgado.

4.- El trabajador se reincorporó a prestar servicios para la demandada, ejerciendo el cargo de inspector auditor de soldadura con normalidad hasta el mes de mayo de 2021, en que el empleador propuso su término por la causal de mutuo acuerdo de las partes, entregándole un proyecto de finiquito, en que se señalaba que la relación laboral se extendió desde el 30 de junio de 2020 hasta el 12 de mayo de 2021, ofreciendo el pago de una indemnización voluntaria correspondiente a una remuneración, además de la remuneración por los 12 días trabajados en el mes de mayo por \$272.485 y el pago de feriado legal y proporcional por 20 días corridos por \$448.757. La cláusula tercera señalaba: *"Tercero: En consecuencia, Don Belarmino Ramírez Ávalos, otorga a Gesta Servicios A La Minería SpA el más amplio, total, completo y definitivo Finiquito de Trabajo, respecto de la relación laboral que las unió, y de las obligaciones presentes y futuras que pudieren derivarse de la misma, con expresa declaración que la empresa le otorgó y pagó en forma íntegra y oportuna todas sus remuneraciones convenidas, reajustes legales, pago de asignaciones familiares autorizadas por la respectiva institución, horas extraordinarias cuando las trabajó, feriados, gratificaciones y demás prestaciones y*



beneficios, y que por lo mismo nada le adeuda, por ningún concepto, causa o motivo.

En consecuencia, no tiene cargo, cobro o reclamo alguno que formularle, por ningún concepto m de ninguna naturaleza, derivados de la prestación y el término de los servicios y/o de las relaciones contractuales habidas entre ellos. Asimismo, las partes renuncian expresamente a toda acción laboral, civil, penal, ejecutiva, administrativa o de cualquier naturaleza a que tenga derecho o pudiere corresponderle, como también a todo reclamo, derecho, juicio o recurso que pudiere intentar o hubiere intentado en contra de las demandadas, y sus Sociedades relacionadas, de cualquiera tipo, Especialmente aquellas que emanan de su Contrato de Trabajo, Contrato Colectivo o Convenio Colectivo, del Código del Trabajo y las leyes anexas o complementarias, incluidas las que digan relación con tutela por vulneración de derechos fundamentales estando vigente o con ocasión del término de la relación laboral, vulneración a la garantía de indemnidad como demás derechos fundamentales garantizados en el artículo 485 del Código del Trabajo, fueros laborales, accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales, como cualquier otro derecho o prestación que emane de la ley 16.744, en particular, las indemnizaciones por lucro cesante referida al accidente ocurrido el día 11/12 de junio de 2019 y que llevó a la amputación de los dedos 2, 3 y 4 de mano izquierda ; remuneraciones post despido por aplicación de la sanción establecida en el artículo ciento sesenta y dos inciso quinto del Código del Trabajo o por efecto de la llamada "Ley Bustos", recargos por algún eventual incumplimiento por parte de las demandadas y comparecientes a la obligación de otorgamiento de finiquito y puesta a disposición de su pago dentro del plazo establecido en el artículo ciento setenta y siete inciso primero del Código del Trabajo, dándolos todos ellos por terminados cualquiera fuere su estado y obligándose.



De esta forma, Don Belarmino Ramírez Ávalos, declara y deja expresa constancia que renuncia a toda y cualquier acción que tenga, crea o pretenda tener, en contra de Gesta Servicios a La Minería SpA, sean éstas de carácter civil, administrativas, laboral o de cualquier otra clase o naturaleza". A esa fecha el demandante mantenía vigente la causa RIT O-1150-2020, ingresada en septiembre de 2020, sobre indemnización del daño moral por accidente del trabajo, que se encontraba en estado de dictar sentencia, lo que se efectuó el 1 de junio de 2021, acogiendo la demanda en contra de MSH Servicios a la Minería SPA y de Minera Centinela, ordenando el pago de \$80.000.000 por concepto de daño moral, con intereses, reajustes y costas. El 3 de enero de 2022 esta Corte rechazó, con costas, los recursos de nulidad de las demandadas en contra de dicha sentencia.

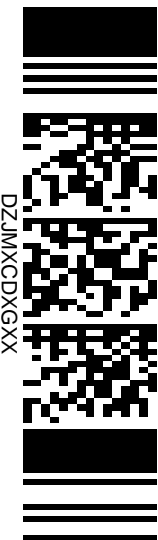
5.- La relación laboral finalizó el 18 de mayo de 2021, en que el empleador invocó la causal de necesidades de la empresa, cumpliendo con las formalidades legales del artículo 162 del Código del Trabajo. En ese momento el recurrente contaba con cinco contratos en ejecución que finalizarían los próximos meses y el trabajador no se encontraba vinculado a los dos que terminaron previamente y que fue causa del despido de los trabajadores vinculados a éstos, además respecto de la mayor parte de ellos se invocó la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, esto es, conclusión del trabajo o servicio para el cual fue contratado, correspondiendo a contratos de carácter temporal por esencia, suscritos para un cometido específico, modalidad que la recurrente habitualmente mantiene con sus dependientes.

6.- Las partes reconocen que la remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a \$802.375.

Sobre la base de dichos hechos la judicatura de base estimó que se configuran los supuestos exigidos por el



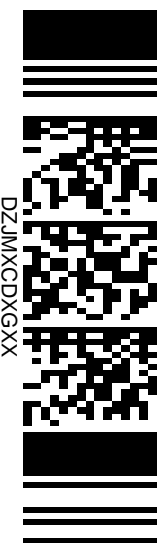
artículo 493 del Código del Trabajo pues, al momento del despido, la causa por indemnización de perjuicios entre las mismas partes se encontraba en estado de dictar sentencia, circunstancias en que el empleador propuso la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo, incorporando una cláusula de renuncia de derechos que comprendía las acciones vigentes o futuras relativas al accidente del trabajo, además de eventuales indemnizaciones por lucro cesante, efectuando expresa referencia al accidente del trabajo que sufrió el trabajador y tras la negativa del trabajador a suscribirla, decide poner término a la relación laboral por la causal de necesidades de la empresa, existiendo nexo causal entre una cuestión y otra, dado el estado procesal de la primera, las consecuencias para el empleador y la cercanía temporal entre el rechazo de la propuesta y el despido; considerando, a mayor abundamiento, que no probó la causal que finalmente invocó pues contaba con otros contratos en ejecución, no acreditó el número total de contratos que mantenía, sus condiciones, ni incorporó antecedentes financieros o económicos que permitan acreditar el ajuste que sostuvo que debía realizar, ni las consecuencias perjudiciales concretas de la pandemia y no es posible vincular la racionalización con la eliminación del cargo del demandante, todo lo que permite concluir que la motivación de la terminación de la relación laboral correspondió a una represalia, rechazando la excepción de finiquito y alegación de inexistencia de continuidad laboral, porque la firma del primer finiquito no cumplió las formalidades legales que exige un contrato por obra o faena, descartando que se tratara de uno a plazo fijo inferior a 30 días por la literalidad del mismo contrato, debiendo realizar una serie de pasos previos como la comunicación de la obra por escrito, que se debe entregar personalmente o por carta certificada. Agrega que *"sin perjuicio de lo ya razonado, si se estimara que resulta aplicable la referida excepción, no es posible dar valor*



liberatorio al finiquito" por las circunstancias que rodearon a la firma, el tipo de jornada de trabajo que los unía y la cronología de los hechos, así como el desconocimiento que alega el actor, de manera que pese a que el contrato posterior señala como fecha "1 de julio de 2020, atendido el principio de primacía de la realidad y la ausencia de valor liberatorio del finiquito suscrito entre las partes el 13 de junio de 2019, unido a la declaración del actor, permite concluir que las partes acordaron una modificación del contrato de trabajo" y que existió continuidad de la relación laboral. Por lo anterior, rechazó la excepción de finiquito, declaró la continuidad laboral y acogió la demanda principal, ordenando el pago de las indemnizaciones y prestaciones que señala, con costas.

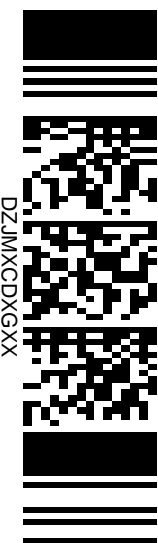
CUARTO: Que la recurrente invocó como primer motivo subsidiario de nulidad, aquel previsto en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo alegando de modo general vulneración a las reglas de la lógica y en forma más concreta a las máximas de experiencia, sin embargo, además de los defectos que se advierten en la forma de proponerlo que se atribuyeron en estrados a un error, es menester recordar que esta Corte reiteradamente ha señalado que el recurso de nulidad no puede ser sede para debatir acerca del mérito de la prueba rendida y su valoración, cuestión privativa de los jueces del fondo.

Entonces, cuando se deduce la causal prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, por haber sido dictada la sentencia con infracción a las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, debe analizarse la estructura sustancial de la sentencia, en la medida que la causal protege la garantía de su razonabilidad, particularmente en su determinación fáctica, en la medida que exigiendo la ley valoración acorde a las reglas de la sana crítica, no puede contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los



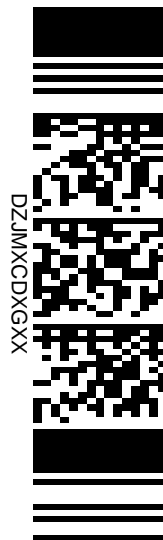
conocimientos científicos y técnicos o, en otros términos, se debe controlar el respeto a las señaladas reglas de la sana crítica, e incluso más, no cualquier desviación de las reglas de la sana crítica sino que, como lo indica la propia causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, sólo en caso de una infracción manifiesta.

QUINTO: Que, en el caso en estudio, no obstante que el recurrente alega, como se dijo, la vulneración de la lógica, su invocación no refiere qué reglas concretas atropella ni la manera en que las conclusiones de la sentencia se oponen a dichas reglas tras el examen valorativo de las pruebas rendidas, salvo que, cuando trata las máximas de experiencia, afirma que se conculca *"el principio lógico de razón suficiente al momento de motivar y dar coherencia al razonamiento expuesto"*, sin embargo aún en esta parte, además de mezclar distintos elementos de la sana crítica, sus argumentos se dirigen a atacar la apreciación misma de los elementos de convicción, indicando aquellos que, a su juicio, llevaban a acreditar su teoría del caso y expresando su disconformidad con las conclusiones a que arriba la judicatura de base que le resultan adversas, yerros que no resultan manifiestos de la lectura de la sentencia, toda vez que explica las razones que sustentan su decisión, permitiendo seguir el *iter* que sigue la jueza para dar por acreditado cada hecho, particularmente la relación que existe entre los contratos que se celebraron entre las partes, el accidente sufrido por el trabajador, el finiquito que suscribió mientras se encontraba hospitalizado, la demanda por indemnización de perjuicios derivados del accidente, la negativa a firmar un nuevo finiquito y el despido, que llevaron a adoptar las decisiones plasmadas en lo resolutivo, aunque dichos raciocinios no sean del gusto de la recurrente, lo que llega a decir expresamente, alegando simultáneamente la alteración del *onus probandi*, cuestión que tampoco resulta patente.



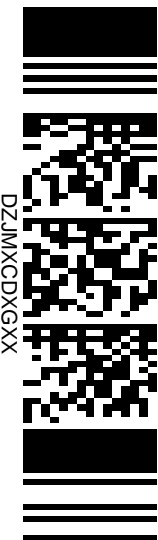
En cuanto a las máximas de experiencia, la doctrina reconoce los siguientes elementos comunes: "1° Son juicios, esto es, valoraciones que no están referidas a los hechos que son materia del proceso, sino que poseen un contenido general. Tienen un valor propio e independiente, lo que permite darle a la valoración un carácter lógico; 2° Estos juicios tienen vida propia, se generan de hechos particulares y reiterativos, se nutren de la vida en sociedad, aflorando por el proceso inductivo del juez que los aplica; 3° No nacen ni fenecen con los hechos, sino que se prolongan más allá de los mismos, y van a tener validez para otros nuevos; 4° Son razones inductivas acreditadas en la regularidad o normalidad de la vida, y, por lo mismo, implican una regla, susceptible de ser utilizada por el juez para un hecho similar; 5° Las máximas carecen de universalidad. Están restringidas al medio físico en que actúa el juez, puesto que ellas nacen de las relaciones de la vida y comprenden todo lo que el juez tenga como experiencia propia"(OBERG, citado por González Castillo, Joel (2006), LA FUNDAMENTACIÓN DE LAS SENTENCIAS Y LA SANA CRÍTICA, Revista chilena de derecho, 33 (1), 93-107, disponible en <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372006000100006>). Como se puede apreciar, las máximas de experiencia son extraídas por el juez de casos similares y carecen de universalidad, por lo mismo, la exigencia de fundamentación cuando se acusa su conculcación es mayor, pues se debe demostrar que la inferencia del juez, surgida de su experiencia y de los otros casos que le ha tocado resolver, se aparta de lo que comúnmente sucede. En el presente recurso, su invocación no refiere a la manera en que las conclusiones de la sentencia se oponen a lo que se podría denominar "suceso normal", sino que se limita a oponer las suyas propias.

Por todo lo anterior, no cabe sino colegir que la sentencia no incurrió en los vicios alegados y se impone el rechazo de esta causal.



SEXTO: Que en cuanto a la siguiente causal subsidiaria, esto es, la del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, que sostiene, en primer lugar, en que la sentencia determinó que el despido habría sido injustificado y, en consecuencia, se habría incurrido en una vulneración de la garantía de indemnidad, pese a que su parte alegó y probó que el contrato terminó por la causal de necesidades de la empresa, mas lo cierto es que los ratiocinios de la recurrente parten de supuestos de hecho diferentes a los que quedaron establecidos en la sentencia y que el motivo invocado impide alterar, pues el fallo señala, como análisis secundario, que la empresa no logró probar que el proceso de racionalización que afirmó haber llevado a cabo tornara necesario prescindir de los servicios del actor. Pero, más importante que eso, la secuencia fáctica en virtud de la que la judicatura concluyó que hubo una conculcación de la garantía de la indemnidad del trabajador no descansa en la causal de término del contrato, sino en que existía un juicio pendiente por la responsabilidad que a la demandada cabía en el accidente que sufrió el demandante y que el empleador días antes del despido por necesidades de la empresa, intentó que el trabajador firmara un nuevo finiquito por otra causal, renunciando, precisamente, a las acciones derivadas de aquel.

Respecto a las alegaciones de incorrecta apreciación de la continuidad laboral y la excepción de finiquito, nuevamente se aparta del sustrato fáctico, pues la sentencia estimó que el contrato original era por obra o faena, de manera que el finiquito no estaba exento de cumplir las formalidades legales, añadiendo que "*sin perjuicio de lo ya razonado*", es decir, como razonamiento adicional, el trabajador se encontraba hospitalizado y sufriendo el trauma del accidente y la amputación cuando lo firmó, por lo que no se le podía otorgar poder liberatorio y que la continuidad laboral se extraía del hecho que el trabajador se encontraba con licencia médica en junio de 2020, lo que suspendía la



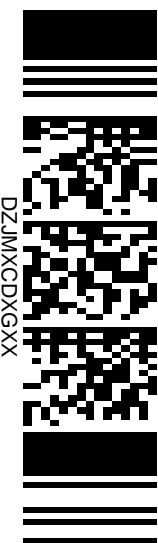
vigencia del contrato y, al terminar el reposo, suscribió un nuevo contrato, que calificó como una modificación del primitivo.

Así las cosas y dados los hechos que se tuvieron por establecidos que resultan inamovibles para esta Corte, corresponde rechazar esta causal, así como la del artículo 477 en relación con los artículos 177 del Código del Trabajo, que se basa en los mismos argumentos y colisiona, asimismo, con la forma en que quedaron fijados los acontecimientos conforme a la apreciación de las pruebas rendidas.

SÉPTIMO: Que, finalmente, en relación a la última causal alegada que funda en que se habría declarado la nulidad, invalidez o ineficacia del finiquito suscrito en junio de 2019, excediendo los límites de lo pedido, es necesario aclarar que la sentencia en caso alguno declara la nulidad del finiquito, sino que desechó la excepción fundada en éste, atendido que no cumplía los requisitos que la ley impone y, por consiguiente, el empleador no lo podía hacer valer en el juicio, descartando que resultara aplicable lo dispuesto en el inciso duodécimo del artículo 177 del Código del Trabajo, toda vez que la cláusula novena del propio contrato señalaba que permanecería vigente hasta el término paulatino de la obra, lo que obsta a considerar que se trataba de uno a plazo inferior a 30 días y que, a mayor abundamiento, en los contratos por obra o faena se deben cumplir una serie de formalidades previas para dar a conocer al trabajador que la obra terminó. Así las cosas y, según se lee en la sentencia, el resto de los argumentos vertidos eran accesorios al principal y, en definitiva, lo que resolvió fue rechazar la excepción y declarar la continuidad laboral, no la nulidad del finiquito.

OCTAVO: Que habiéndose llegado a la conclusión que la sentencia no incurre en las causales que se invocaron, se impone el rechazo del recurso deducido.

NOVENO: Que no se condenará en costas a la



recurrente por haber tenido mérito para litigar.

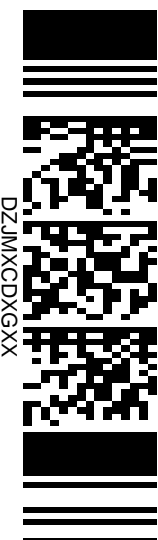
Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA, sin costas**, el recurso de nulidad deducido por el abogado don Francisco Leppes López, en representación de la demandada Gesta Servicios a la Minería SpA, en contra de la sentencia dictada el treinta de junio de dos mil veintidós, en causa RIT T-463-2022, RUC 2140371420-5 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta que, por tanto, no es nula.

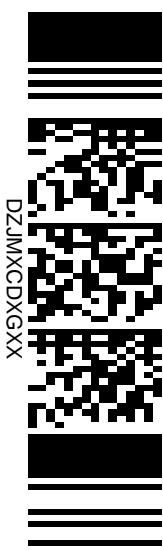
Se deja constancia que se hizo uso de la facultad contenida en el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

Regístrese y comuníquese.

Rol 370-2022 (LAB)

Redacción de la Fiscal Judicial Nel Greeven Bobadilla.





DZJMXCDXGXX

Pronunciado por la Tercera Sala de la Corte de Apelaciones de Antofagasta integrada por Ministra Presidente Virginia Elena Soubllette M., Fiscal Judicial Nel Patricia Gertrudis Greeven B. y Abogado Integrante Marcelo Rodrigo Diaz S. Antofagasta, uno de diciembre de dos mil veintidós.

En Antofagasta, a uno de diciembre de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

