

Santiago, trece de julio de dos mil veintitrés.

Visto:

En estos autos Rit O-888-2019, Ruc 1940165677-7, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia de seis de febrero de dos mil veinte, se acogió la demanda interpuesta por don Ignacio Alejandro Gómez Pérez en contra del Instituto Profesional de Chile S.A., sólo en cuanto se declaró que el despido que tuvo lugar el 31 de diciembre de 2018 es injustificado y lo condenó al pago de las sumas que indica por los conceptos que señala.

Respecto de ese fallo, el demandante interpuso recurso de nulidad que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Santiago, por sentencia de veintitrés de noviembre de dos mil veintiuno.

En relación con esta última decisión, la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia solicitando que esta Corte lo acoja y 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, existieren 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 respecto del asunto de que se trate, sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra de la cual se recurre y, por último, acompañar copia fidedigna del o de los fallos firmes que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho que el recurrente solicita unificar consiste en determinar *“si contratos sucesivos interrumpidos por sendos finiquitos entre las mismas partes, por períodos consecutivos, dan cuenta de una relación laboral continua a la luz de lo dispuesto por el inciso 2° del número 4 del artículo 159 del Código del Trabajo y la determinación de pérdida del valor liberatorio de los finiquitos, sin necesidad de mediar reserva estampada o solicitud de nulidad, aplicando la norma anterior en relación con el artículo 177 del Código del Trabajo”*.

Tercero: Que, para los efectos de fundar el recurso, citó la sentencia dictada por esta Corte, en la causa Rol N° 29.043-2019, la que llamada a pronunciarse sobre similar materia de derecho señaló 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”, agregando que “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”.

Cuarto: Que, por su parte, la sentencia impugnada dirimió la controversia expresando que “*son hechos asentados en la sentencia, los siguientes: a) La última contratación del actor fue desde el día 12 de marzo del año 2018 hasta el día 31 de diciembre del mismo año. b) La demandada puso término al contrato de trabajo por la causal del artículo 159 N° 4 del Estatuto Laboral. c) El actor registra en AFP HABITAT cotizaciones previsionales en forma sistemática desde el año 2005 con excepción de los meses de enero y febrero de cada año, hasta el mes de diciembre del año 2017; a partir de marzo del año 2018, están realizadas por el Instituto Profesional de Chile. d) Las partes celebraron anualmente finiquitos al momento presuntivo de cada uno de los contratos celebrados entre las partes. e) La parte demandante no impugnó la eficacia de tales finiquitos, que corresponden al período que abarca desde el 31 de diciembre de 2016 hacia atrás. f) La relación laboral entre el periodo comprendido entre 13 de marzo del año 2017 hasta el día 31 de diciembre de 2018, fue de carácter indefinido. g) La carta de despido hace referencia a un contrato de trabajo a plazo fijo, lo que difiere de la naturaleza del que estaba vigente entre las partes*”, agregando que “*sobre la base de los hechos reseñados precedentemente, la sentencia mantuvo el efecto liberatorio de los finiquitos, y en cuanto a la acción por despido injustificado, la acogió, condenando a la demandada al pago de las indemnizaciones legales, solo por el periodo en que se reconoció que entre las partes existió a una relación laboral indefinida*”, concluyendo que “*pretende impugnar por la vía del recurso de invalidación, la validez y/o eficacia de los finiquitos que las partes suscribieron válidamente, sin*



que se haya expresado reserva alguna de parte del trabajador, como tampoco consta que en su libelo de demanda haya impugnado la validez de los mismos; y sin que en este arbitrio, se haya denunciado como infringido el artículo 177 del Estatuto Laboral, correspondiendo que- de acuerdo con la naturaleza del mismo- se denuncien no solo las normas que, en su concepto, fueron mal aplicadas sino aquellas que se dejaron de aplicar”.

Quinto: Que, al tenor de los antecedentes expuestos, cabe concluir que concurren dos interpretaciones diversas sobre una idéntica materia de derecho, 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 entre el mismo trabajador y empleador.

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

1°.- La última contratación del actor fue desde el día 12 de marzo del año 2018 hasta el día 31 de diciembre del mismo año.

2°.- La demandada puso término al contrato de trabajo por la causal del artículo 159 N° 4 del Estatuto Laboral.

3°.- El actor registra en AFP HABITAT cotizaciones previsionales en forma sistemática desde el año 2005 hasta diciembre de 2017, con excepción de los meses de enero y febrero de cada año, y a partir de marzo del año 2018, todas realizadas por el Instituto Profesional de Chile.

4°.- Las partes celebraron anualmente finiquitos al momento presuntivo de término de cada uno de los contratos que no fueron impugnados por el actor en relación con el periodo que abarca desde el 31 de diciembre de 2016 hacia atrás.

5°.- La relación laboral en el periodo comprendido entre el 13 de marzo de 2017 hasta el día 31 de diciembre de 2018 fue indefinida.

6°.- La carta de despido hace referencia a un contrato de trabajo a plazo fijo que difiere de la naturaleza del que estaba vigente entre las partes.

Séptimo: Que, por otra parte, no existió controversia en que las partes estuvieron ligadas a partir de marzo de 2005 hasta diciembre de 2016 por medio de contratos denominados a plazo fijo, que se extendían desde marzo a diciembre de cada año, a los que se les puso término por la causal contemplada en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo.

Octavo: 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 los razonamientos que anteceden, puede ser calificada de



indefinida en los términos sostenidos por el actor, o se trata de sucesivos, pero independientes, contratos de trabajo celebrados con el demandado, como lo propugna. 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. El demandante no ha controvertido la celebración de los señalados finiquitos sino que sostiene que no obstante haberse ligado con el demandado 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, el demandado sostuvo 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 alegado la concurrencia de algún vicio en su otorgamiento.

Noveno: Que, entrando al análisis del fondo de la controversia planteada en este procedimiento, se hace necesario recordar que la ley, 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, atendida la ocurrencia de los hechos concretos previstos por la ley y que, como en el caso de autos, habrían sido previamente conocidos por el trabajador.

Décimo: Que, en otro orden de consideraciones, la ley ha querido favorecer al empleador diligente que da el servicio de que se trata adecuadamente y concluido 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.



Undécimo: 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 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 ley laboral, la citada causal importa o supone una ausencia de continuidad en la labor que desarrolla el trabajador.

Duodécimo: Que, por otra parte, la misma ley, 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 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.

Decimotercero: Que en el contexto referido, resulta, entonces, que los contratos de trabajo del actor 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 contratado, 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 del empleador.

El vínculo laboral unió a las partes durante trece años, mismo lapso en el cual el demandante efectuó similar tarea para la demandada, esto es, el desempeño de la actividad educacional, presupuestos que desde la perspectiva de las reglas de la sana crítica, especialmente la lógica y las máximas de la



experiencia, conducen 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.

Decimocuarto: 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 su análisis e interpretación que, en lo pertinente, 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.

Decimoquinto: 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 relación con la demandada, 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.

Decimosexto: 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 el mismo empleador 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, ha privilegiado el carácter no renunciable 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 idéntico trabajo. 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.

Decimoséptimo: 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 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, no podía alterar la naturaleza jurídica de la relación habida.



Decimoctavo: 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 y en el mismo lugar, 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.

Decimonoveno: Que, por lo reflexionado, en cuanto a la causal de nulidad contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 159 N° 4 del mismo cuerpo legal, la Corte de Apelaciones de Santiago se equivoca al estimar que no se configuró, pues la sentencia de instancia no efectuó una correcta aplicación al acoger la excepción de finiquito.

Vigésimo: Que, conforme a lo razonado, y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el 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 veintitrés de noviembre de dos mil veintiuno, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, que rechazó el recurso de nulidad que dedujo en contra de la pronunciada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de esa comuna en los autos Rit O-888-2019 y Ruc 1940165677-7, 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.

Regístrese.

Rol N° 564-2022.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R. Andrea Muñoz S., señor Diego Simpértigue L., la Ministra Suplente señora María Carolina Catepillán L. y el Abogado Integrante señor Raúl Patricio Fuentes M. No firma la Ministra Suplente señora Catepillán, no obstante haber concurrido a la vista del recurso y acuerdo del fallo, por haber cesado su periodo de suplencia. Santiago, trece de julio de dos mil veintitrés.



GLORIA ANA CHEVESICH RUIZ
MINISTRA
Fecha: 13/07/2023 09:37:27

ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ
SANCHEZ
MINISTRA
Fecha: 13/07/2023 09:37:27

DIEGO GONZALO SIMPERTIGUE
LIMARE
MINISTRO
Fecha: 13/07/2023 09:37:28

RAUL PATRICIO FUENTES
MECHASQUI
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 13/07/2023 09:47:15



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



Santiago, trece de julio de dos mil veintitrés.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 483 C del Código del Trabajo, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

Visto:

Se mantienen los fundamentos primero a octavo de la sentencia de instancia de cinco de febrero de dos mil veinte, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Asimismo, se reproducen los motivos sexto a decimonoveno de la sentencia de unificación de jurisprudencia que antecede.

Y se tiene, además, presente:

1°.- Que la parte demandada opuso la excepción de finiquito respecto de los contratos de trabajo a plazo fijo suscritos entre las partes. Refiere que en aquellos instrumentos el actor declaró expresamente que no se le adeuda suma alguna por los conceptos que por esta vía reclama, instrumentos que cumplen con todas las formalidades que establece el artículo 177 del Código del Trabajo, y que, por lo tanto, producen pleno poder liberatorio.

2°.- Que, como se concluyó, la relación que se generó entre las partes fue de carácter indefinido, de manera que los finiquitos que se celebraron al término de cada parcialidad no pudieron alterar la naturaleza jurídica del vínculo habido, de manera que corresponde el rechazo de la excepción.

3°.- Que en relación con la excepción de prescripción extintiva opuesta, teniendo en consideración que lo que se demanda es la declaración de una relación laboral de carácter indefinida, no procede que sea acogida, atendido, especialmente, lo dispuesto en el artículo 5 del Código del ramo, esto es, que “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

4°.- Que habiéndose asentado que entre las partes existió una relación de carácter indefinida a contar del año 2005, y que el demandado le puso término alegando el vencimiento del plazo convenido, corresponde hacer lugar a la demanda de despido injustificado en los términos que se señalará en lo resolutivo.

5°.- Que en relación a lo requerido por concepto de feriado proporcional correspondiente al último período en que estuvo vigente la relación entre las partes, la demandada no acreditó haberlo solucionado.

6°.- Que para los efectos del cálculo de las indemnizaciones a que haya lugar se tendrá por última remuneración la suma de \$ 189.120 de acuerdo a las liquidaciones acompañadas.

Por estas consideraciones y, visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 41, 159, 168, 177, 420, 425 y 459 el Código del Trabajo, se decide que:



I.- Se rechazan las excepciones de finiquito y prescripción de la acción.

II.- Se **acoge** la demanda interpuesta por don Ignacio Alejandro Gómez Pérez en contra del Instituto Profesional de Chile S.A., **en cuanto se declara que la relación habida entre las partes fue de carácter indefinida**, y que el despido es injustificado. En consecuencia se lo condena a pagar:

a).- La suma de \$ 189.120 por concepto de indemnización por falta de aviso previo.

b).- La suma de \$ 2.080.320 por indemnización por años de servicio.

c).- La suma de \$ 1.040.160 por concepto de recargo legal al tenor de lo dispuesto en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo.

d).- La suma de \$ 84.726 correspondiente al feriado proporcional.

III.- Las cantidades señaladas deberán pagarse con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, y se determinarán en la etapa de cumplimiento del fallo.

IV.- Se condena en costas a la parte demandada.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 564-2022.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R. Andrea Muñoz S., señor Diego Simpértigue L., la Ministra Suplente señora María Carolina Catepillán L. y el Abogado Integrante señor Raúl Patricio Fuentes M. No firma la Ministra Suplente señora Catepillán, no obstante haber concurrido a la vista del recurso y acuerdo del fallo, por haber cesado su periodo de suplencia. Santiago, trece de julio de dos mil veintitrés.

GLORIA ANA CHEVESICH RUIZ
MINISTRA
Fecha: 13/07/2023 09:37:29

ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ
SANCHEZ
MINISTRA
Fecha: 13/07/2023 09:37:29

DIEGO GONZALO SIMPERTIGUE
LIMARE
MINISTRO
Fecha: 13/07/2023 09:37:30

RAUL PATRICIO FUENTES
MECHASQUI
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 13/07/2023 09:47:16



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

