

Santiago, ocho de agosto de dos mil veintitrés.

Vistos:

En autos RIT O-389-2019 y acumuladas RIT O-13-2020, O-17-2020, O-57-2020, M-10-2020, M-13-2020 y M-22-2020, RUC 1940023933-4, del Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia, caratulados "*Pradines Delgado Arturo con Hales Chabán Fernando*", por sentencia de veintiuno de febrero de dos mil veintidós, se rechazaron las excepciones de finiquito y falta de legitimación pasiva, opuestas por la demandada principal, acogiendo las demandas, declarándose los despidos de los demandantes injustificados y condenándose al empleador y a la demandada como empresa principal, Municipalidad de Valdivia, al pago subsidiario de las indemnizaciones, sustitutiva y por años de servicios, más los recargos legales del 50% de las indemnizaciones por años de servicios, feriados proporcionales y fuero sindical.

La demandada, Municipalidad de Valdivia, interpuso recurso de nulidad y, una sala de la Corte de Apelaciones de Valdivia, por decisión de doce de abril de dos mil veintidós, lo rechazó.

Respecto de este pronunciamiento dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que rechace la demanda en todas sus partes.

Se ordenó traer estos autos en relación.

Considerando:

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

Segundo: Que las materias de derecho que la recurrente solicita unificar consisten en "*Determinar si los finiquitos suscritos, al término de cada contrato, que vinculaban al demandado principal con los demandantes, estaban revestidos*



del poder liberatorio que les otorga el artículo 177 del Código del Trabajo” y “Establecer si la naturaleza jurídica de las vinculaciones laborales se trata de contratos de carácter indefinido, o, en cambio, se trató de contratos por obra o faena, en los términos del artículo 159 N°5 del Código del Trabajo, limitados en su duración al periodo de vigencia de cada concesión; en consideración que los contratos de trabajo tuvieron su génesis y término, en razón de las concesiones administrativas que don Fernando Hales Chabán se adjudicaba de la Municipalidad de Valdivia”.

Reprocha, reconociendo el régimen de subcontratación y su responsabilidad subsidiaria, que cada relación laboral se trata de contratos por obra o faena, finiquitados a su término, con amplio poder liberatorio, y que solo respecto del último periodo de la concesión le cabe responsabilidad, esto es, del mes de julio de 2019 al 31 de octubre del mismo año.

Pide acoger su recurso y dictar sentencia de reemplazo, que rechace la demanda en todas sus partes, con costas.

Tercero: Que la sentencia recurrida rechazó el arbitrio de nulidad de la demandada, fundado en las causales contenidas en el artículo 477 por infracción al artículo 177 y 183-B y 478 c), del Código del Trabajo, considerando:

1. Que la existencia de la relación laboral entre los demandantes y la demandada principal es un hecho reconocido por ambas demandadas.
2. Que la suscripción de los diversos contratos de trabajo, entre los actores y la demandada principal, fue continúa e ininterrumpida, para desempeñar las mismas funciones, en iguales condiciones.
3. Que, de los 177 demandantes, 33 prestaron servicios desde el año 2004; 1 desde el año 2005; 8 desde el año 2006; 5 desde el año 2007; 31 desde el año 2008; 15 desde el año 2009; 5 desde el año 2010; 6 desde el año 2011; 7 desde el año 2012; 4 desde el año 2013; 8 desde el año 2014; 9 desde el año 2015; 10 desde el año 2016; 21 desde el año 2017; 10 desde el año 2018; y 4 desde el año 2019.
4. Que todos los trabajadores fueron despedidos el 31 de octubre de 2019, invocándose la causal contemplada en el artículo 159 N°5 del Código del Trabajo.

Luego, en lo relativo a la primera causal, precisó que lo que debía dirimirse era si los finiquitos laborales suscritos reiterativamente desde el inicio de la relación laboral, entre los actores y el ex empleador, señor Hales, así como los



suscritos con motivo del despido acaecido el 31 de octubre de 2019, por la causal del artículo 159 N°5 del Código del Trabajo, con la reserva de derechos contenida en ellos, conferían el poder liberatorio alegado y contemplado en el artículo 177 del Código del Trabajo y decidió que, al amparo del principio de "*supremacía de la realidad*", los finiquitos suscritos antes del 31 de octubre de 2019, no tuvieron por objeto poner término definitivo a la relación laboral, pues no existió intención de los contratantes de terminar con la relación anterior, interrumpiendo el vínculo, desde que entre las mismas partes se procedía de forma inmediata a suscribir o celebrar un nuevo contrato de trabajo, en los mismos términos y ejecutándose las mismas labores pactadas. Por otro lado, con relación a la reserva de derechos practicada por los actores en los finiquitos suscritos con motivo del despido ocurrido el 31 de octubre de 2019, expresó que de su simple lectura constaba que no podía ser calificada de vaga, imprecisa y general, desde que se hizo reserva o prevención cuestionando la causal de despido y demás derechos que fueron objeto de alegación en el juicio, por lo que las conclusiones jurídicas de la judicatura de la instancia se condicen perfectamente con el artículo 177 del Código del Trabajo, en cuanto los finiquitos laborales no produjeron el efecto liberatorio y la reserva de derechos se ajustó a la norma citada.

Respecto de la causal contenida en el artículo 478 c) del Código del Trabajo, por medio de la cual se acusó una errada calificación jurídica de los hechos, al considerar los contratos de trabajo de los actores como de naturaleza indefinida y no por obra o faena, sostuvo que, tal como lo razonó el considerando vigésimo segundo del fallo impugnado, el carácter o naturaleza del contrato viene dado por el tipo de servicio prestado por los trabajadores y no por el contrato que el empleador celebró con la Municipalidad de Valdivia, desde que dicha relación jurídica es ajena a los trabajadores, no pudiendo, por ende, transferírseles el riesgo del negocio, en cuanto a la renovación de sus contratos. Por lo que, conforme con los principios de la seguridad laboral y pro operario, no era posible darles la calificación invocada y, en ese contexto, resultó ajustada a derecho la conclusión; sin perjuicio que el artículo 10 del Código del Trabajo señala que "*no revestirán el carácter de contratos por obra o faena aquellos que implican la realización de labores o servicios de carácter permanente y que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza*" y, precisamente, como razonó la juez a quo, la naturaleza de "*las labores de aseo de la comuna no tienen duración*



transitoria ni limitada, sino que por el contrario se trata de servicios que deben prestarse de manera permanente”.

Finalmente, en cuanto a la causal del artículo 477, relacionada con los artículos 183-A y 183-B del Código del Trabajo, por la cual se sostuvo que el municipio solo podría responder por las obligaciones laborales y previsionales comprendidas en los meses de vigencia de la concesión de aseo 14-2019, que comprendió los meses de julio a octubre de 2019, y no por los meses anteriores a julio de 2019, ni posteriores a octubre de 2019, destacó que la recurrente reconoce en su recurso que *“existió continuidad en las labores desarrolladas por los actores”*, pero que ella *“tenía por causa la existencia de varios y diversos contratos de derecho público, entre la demandada principal y el municipio”*, por lo que no existió un único régimen y, añadió, que de los antecedentes que obran en autos, la sentencia del grado decidió correctamente y ajustada a derecho, primero, que la responsabilidad de la Municipalidad de Valdivia es de carácter subsidiaria y, segundo, que se extiende más allá del periodo comprendido entre julio y octubre de 2019, pues los contratos de trabajo suscritos por los actores y el contratista fueron de naturaleza indefinida, por lo que la temporalidad alegada carece de fundamento.

Cuarto: Que, para la primera materia que se pretende unificar la demandada acompañó como contraste solo tres, de las cinco sentencias dictadas por esta Corte y mencionadas en el arbitrio, Roles N°6989-2011, N°63.102-2020 y N°32.122-2015, sin que cumpliera con lo dispuesto en el artículo 483- A del Código del Trabajo con relación a las N°5000-2014 y N°1711-2020.

El primero de los fallos, de fecha veintisiete de abril de dos mil doce, rechazó un recurso de casación en el fondo en el que se acusó infracción a los artículos 177 del Código del Trabajo y 1545 y 1546 del Código Civil, al desconocer el poder liberatorio del finiquito de diez de enero de 2008, determinándose que para estar dotado del efecto indicado al tenor del artículo 177 del Código del Trabajo, es preciso que concurren determinados presupuestos, 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 la disposición aludida. Finalmente, se adicionó a estos requisitos la ratificación, es decir, el ministro de fe actuante debe dejar constancia de alguna manera de la aprobación que el trabajador prestó al acuerdo de voluntades que se contiene en el respectivo instrumento. Además, en el finiquito debe constar, desde el punto de vista



sustantivo, el cabal cumplimiento que cada una de las partes dio 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 el caso, indicó, la ratificación del finiquito por el demandante ante el Inspector del Trabajo no se llevó a efecto sino previa manifestación de su voluntad en orden a que presentaría una reclamación ante los Tribunales de Justicia a fin de obtener el pago de la indemnización convencional. Dicha reserva tuvo, por ende, plena validez, como acto unilateral del trabajador llevado a cabo en presencia del empleador.

La segunda, rechazó un recurso de unificación de jurisprudencia, dirimiéndose la controversia en la sentencia impugnada sobre la base que el actor, docente, suscribió seis contratos de trabajo a plazo fijo, desde el año 2013 al 2018, y, al término del plazo convenido en cada uno, el correspondiente finiquito, salvo en el último, suscrito sin reserva de derechos. Asimismo, durante los segundos semestres de cada año, la demandada les exigía enviar la disponibilidad académica que tendrían para el año académico siguiente, antecedentes que eran puestos en conocimiento de los alumnos –a través del portal académico de Duoc UC- a fin de que tomaran los cursos para el año siguiente. Es decir, ya en el mes de noviembre de cada año se les consideraba para desempeñar sus labores en el siguiente año académico, dentro de su plantel y entregándoseles la carga definitiva en el mes de marzo, con el nuevo contrato de trabajo. Teniendo presente aquello, se concluyó que, 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 ocurrió en el caso de autos. Este debilitamiento se debe a que, bajo la forma del término del vínculo del trabajo docente seguida del establecimiento de uno de igual índole entre los mismos empleadores y trabajador, puede existir una relación laboral continua. Aquí, el finiquito no es más que renuncia de derechos durante la vigencia del contrato de trabajo. A lo anterior cabe agregar que el Derecho Laboral, en su ámbito especial, tuitivo y de protección, en sus normas ha privilegiado el carácter no 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 al 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 y los contratos de trabajo no pueden sino estimarse de carácter indefinidos, pues, 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, artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, 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. Por lo reflexionado, en cuanto a la causal de nulidad deducida por la parte demandada, contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 159 N°4 y 177 del mismo cuerpo legal, la Corte de Apelaciones de San Miguel se equivocó al estimar que se configuró, pues la sentencia de base efectuó una correcta aplicación a tales normas al rechazar la excepción de finiquito y acoger la demanda en los términos indicados.

Por último, reiterando la doctrina anterior, el último fallo acompañado acogió el recurso de unificación de jurisprudencia, dando por cierto que el demandante prestó servicios continuamente para el demandado, entre los meses de junio de 2007 y abril de 2015, al amparo de sucesivos contratos por obra o faena, entre los cuales mediaron sendos finiquitos, suscribiéndose el último de tales contratos el 5 de enero de 2015 y despidiéndose al trabajador el 30 de abril del mismo año, por la causal de conclusión del trabajo que dio origen al contrato del artículo 159 N°5 del Código del Trabajo. En este escenario, razonó que, si bien el finiquito normalmente 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 y no cabe entender que el finiquito es libre cuando su firma es condición para la celebración de un nuevo contrato con el mismo empleador. En semejante contexto se debilita su capacidad para probar que el contrato de trabajo era efectivamente uno por obra y la magistratura bien puede, ponderando toda la prueba recibida de conformidad con las reglas de la sana crítica, concluir que la



relación laboral era efectivamente indefinida. No hay texto alguno en el artículo 177 del Código del Trabajo que obste a esta interpretación. En consecuencia, como la sentencia impugnada difirió de esta línea de razonamiento, acogió el recurso.

En lo relativo a la segunda materia de derecho para unificar, la recurrente incorporó como contraste seis sentencias dictadas por esta Corte, Roles N°19.374-2014, N°4656-2014, N°5513-2015, N°4061-2014, N°23.011-2018 y N°6024-2012.

La primera, de fecha veintitrés de abril de dos mil quince, rechazó un recurso de unificación de jurisprudencia, establecida la existencia de un primer contrato a plazo suscrito entre las partes, celebrándose uno nuevo, también a plazo, con fecha 4 de marzo de 2010, una vez vencido el primero, con una duración de tres meses, el que a su turno se renovó hasta el 30 de junio de 2010 conforme el anexo de 4 de junio del mismo año, verificándose una segunda renovación del contrato a plazo. Lo que conforme al artículo 159 N°4 del Código del Trabajo incidió en que la relación laboral mutó a una de naturaleza indefinida y, en lo pertinente, coligió que los servicios que pueden dar lugar a que opere la causal prevista en el N°5 del artículo 159 del Código del Trabajo, deben ser necesariamente transitorios o de limitada duración -no indefinidos- de suerte que en caso de extenderse en el tiempo, es posible presumir la existencia de una conversión en un contrato de duración indefinida, cuya terminación está sujeta al sistema de justificación contemplado en la ley. Dicha conclusión, implica dar el verdadero alcance a los contratos por obra o faena, ajustándolos al espíritu del legislador laboral, que los previó en forma excepcional y evitar que éstos puedan ser utilizados para eludir las indemnizaciones previstas para los de duración indefinida, por la vía de invocar la autonomía de la voluntad o la temporalidad que pueda afectar al empleador en sus vinculaciones con terceros, desde que con ello se estaría permitiendo la renuncia a derechos que son irrenunciables. En definitiva, señaló, no basta sólo con plasmar en el contrato la calificación del contrato como uno por obra o faena, como ocurre en la especie, sino que dicha calificación debe ser coherente con las condiciones y relación laboral ejecutada por las partes. Así, en el contexto referido resultó, que el contrato de trabajo de la demandada era de naturaleza indefinida desde el 4 de junio de 2010, una vez que operó la segunda renovación, lo que impide calificar los posteriores contratos a plazo o por obra o faena, como lo pretendió la recurrente, siendo por consiguiente



ineficaz el término de la relación laboral comunicado a la trabajadora el 30 de octubre de 2013. Subsiguientemente, se ajustó a derecho la calificación de indefinida de la relación laboral entre las partes y al decidirse así en la sentencia impugnada, se hizo una interpretación que es la acertada, de manera que no obstante la disconformidad denunciada respecto de otra interpretación dada en relación con la norma del artículo 159 N°5 del Código del Trabajo, ello no constituye la hipótesis prevista por el legislador para que, por la vía de la unificación invalide el fallo de nulidad y altere lo decidido en relación con el fondo del debate.

El segundo fallo, acogió el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la demandada contra la sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción que rechazó su recurso de nulidad, contra la del grado que acogió la demanda de desafuero y autorizó a la sociedad Comsa Dragados S.A. para poner fin al contrato de trabajo que la vinculaba con el trabajador, delegado sindical, por la causal prevista en el artículo 159 N°5 del Código del Trabajo y declaró que los servicios que pueden dar lugar a que opere la causal prevista en el N°5 del artículo 159 del Código del Trabajo, deben ser necesariamente transitorios o de limitada duración -no indefinidos- de suerte que, en caso de extenderse en el tiempo, es posible presumir la existencia de, o conversión en un contrato de duración indefinida, cuya terminación está sujeta al sistema de justificación contemplado en la ley. Dicha conclusión, implica dar el verdadero alcance a los contratos por obra o faena, ajustándolos al espíritu del legislador laboral, que los previó en forma excepcional y evitar que éstos puedan ser utilizados para eludir las indemnizaciones previstas para los de duración indefinida, por la vía de invocar la autonomía de la voluntad o la temporalidad que pueda afectar al empleador en sus vinculaciones con terceros, desde que con ello se estaría permitiendo la renuncia a derechos que son irrenunciables. Por lo reflexionado, señaló, yerran los sentenciadores en el presente caso al estimar que el contrato por obra no puede mutar o transformarse en uno indefinido por el hecho de seguir prestando servicios el trabajador después de concluida la obra o faena para la cual fue contratado, y que existe un nuevo contrato de carácter consensual hasta el término del proyecto “Terminal Marítimo San Vicente”, y, a resultas de lo cual, consideran que se configura la causal prevista en el artículo 159 N°5 del Código del Trabajo y la situación del artículo 174 del mismo cuerpo legal. Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo



477 del Código del Trabajo, por infracción a los artículos 9°, 11 y 174 del Código del Trabajo, con influencia en lo dispositivo del fallo, debió ser acogido y anulada la sentencia del grado, procediendo a dictar sentencia de reemplazo, toda vez que el contrato de trabajo del demandado no pudo sino estimarse como de carácter indefinido e improcedente la autorización reclamada para poner término al contrato de trabajo fundada en la mencionada causal del numeral 5° del artículo 159 del Código del ramo.

El tercer fallo, igualmente rechazó el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por las demandadas, fundándose en la causal establecida en el artículo 477, por infracción a los artículos 159 N°4 y 5, 162 y 243, 183 B, 183 C y 183 D, del Código del Trabajo y señaló que el contrato por obra o faena se caracteriza porque su objeto es la ejecución de una obra material o un servicio determinado que, por su naturaleza propia o intrínseca, tiene el carácter de transitorio o temporal, esto es, son obras o servicios en que es posible reconocer un principio y un fin, el que viene dado por la conclusión, debidamente explicitada en el contrato, de la obra que se ejecuta o del servicio que se presta. Por el contrario, en la interpretación que el recurrente pretende, la temporalidad del contrato viene dada no por el tipo de servicio prestado por el trabajador, sino por el contrato que el empleador celebró con la Municipalidad a quien provee los servicios de aseo, lo que constituye una errónea comprensión de la figura en cuestión. En efecto, el hecho que el empleador haya sido contratado para proveer dichos servicios a un tercero, por un período determinado, no convierte, por ese sólo hecho, el contrato de trabajo de quienes contrata para desempeñar esa función, en uno por obra o faena. Si así fuera -si pudiera sostenerse que el contrato del trabajador subsiste mientras esté vigente el contrato del empleador con aquel tercero, con independencia de la naturaleza de la obra o servicio que se presta- se estaría transformando, en definitiva, en un contrato dependiente, o sujeto a la existencia de un contrato principal, categoría que, claramente, no tiene cabida dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral y pugna, fundamentalmente, con el principio de estabilidad en el empleo consagrado en nuestra legislación.

El cuarto, siguiendo la misma tesis con relación a hechos similares, desestimó el mismo recurso y sostuvo que el contrato por obra o faena se caracteriza porque su objeto es la ejecución de una obra material o un servicio determinado que, por su naturaleza propia o intrínseca, tiene el carácter de



transitorio o temporal, esto es, son obras o servicios en que es posible reconocer un principio y un fin, el que viene dado por la conclusión, debidamente explicitada en el contrato, de la obra que se ejecuta o del servicio que se presta. Por el contrario, en la interpretación que el recurrente pretende, la temporalidad del contrato viene dada no por el tipo de servicio prestado por el trabajador, sino por el contrato que el empleador celebró con la Municipalidad a quien provee los servicios de aseo, lo que constituye una errónea comprensión de la figura en cuestión. En efecto, el hecho que el empleador haya sido contratado para proveer dichos servicios a un tercero, por un período determinado, no convierte, por ese sólo hecho, el contrato de trabajo de quienes contrata para desempeñar esa función, en uno por obra o faena. Si así fuera -si pudiera sostenerse que el contrato del trabajador subsiste mientras esté vigente el contrato del empleador con aquel tercero, con independencia de la naturaleza de la obra o servicio que se presta- lo estaríamos transformando, en definitiva, en un contrato dependiente, o sujeto a la existencia de un contrato principal, categoría que, claramente, no tiene cabida dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral y pugna, fundamentalmente, con el principio de estabilidad en el empleo consagrado en nuestro ordenamiento.

También se acompañó como contraste la sentencia Rol N°23.011-2018, la que acogió el recurso de unificación de jurisprudencia, respecto de un trabajador que ingresó a una empresa de ingeniería, suscribiendo un contrato de trabajo a plazo, por tres meses, en calidad de ayudante técnico para un contrato de *“Asesor a la Inspección Fiscal, contrato de Conservación Global Mixta por nivel de servicios y precios unitarios de caminos, sector Concepción oriente y Bío Bío Norte, Provincias de Concepción y Bío Bío, Región del Bío Bío”*, luego del cual se modificó su contratación, a un contrato de trabajo por obra o faena, indicándose expresamente que los trabajos serían ejercidos para todo el contrato de asesor, antes mencionado, y resolvió que el contrato por obra o faena, que no se encuentra definido en el Código del Trabajo, se caracteriza porque su objeto es la ejecución de una obra material o un servicio determinado que, por su naturaleza propia, tiene el carácter de transitorio o temporal. Son obras en que es posible reconocer un principio y un fin, el que viene dado por la conclusión de la obra que se ejecuta o del servicio que se prestación debidamente explicitada en el contrato. Agregando, que, concurriendo la especificación de las faenas, su transitoriedad y el conocimiento que el trabajador contratado para realizar tales faenas tenía de la



naturaleza de los servicios que debía prestar y que el término de la relación laboral coincide con el término de la obra o faena por la cual se contrató al trabajador, la vinculación debe calificarse de contrato por obra o faena. No es obstáculo para efectuar tal calificación, la circunstancia de que los servicios para los cuales se contrata al trabajador estén insertos o se justifiquen por el desarrollo de una obra o servicio que el empleador se ha obligado a realizar para un tercero, en la medida que su transitoriedad esté debidamente explicitada en su contrato de trabajo, de manera que se pueda presumir el conocimiento del trabajador.

Finalmente, el último fallo acompañado, Rol N°6024-2012 de diecisiete de enero de dos mil trece, acogió el recurso de unificación de jurisprudencia y sentenció que los trabajadores demandantes aparecen contratados para la realización de una faena determinada, como lo es una concesión, que si bien se extendió, no es menos cierto que su duración dependía de una condición ajena a la voluntad del empleador, esto es, de que se mantuviera el contrato o la concesión de las obras en los que los actores prestaban sus servicios, evento futuro e incierto, de modo que concluidos, finalizaba la faena para la que fueron contratados los servicios respectivos. En el hecho, así ocurrió, de manera que no es posible imputar al empleador responsabilidad en la terminación de la relación laboral que lo unió con los actores. De esta forma, resulta que las convenciones que unieron a las partes revistieron la naturaleza de contratos por obra o faena, atendida la supeditación de los servicios prestados por los trabajadores a la ejecución del contrato correspondiente a la mantención de jardines y áreas verdes y al conocimiento que éstos tuvieron en relación a la prolongación de éstos en el tiempo. De manera que, al calificar jurídicamente de contratos indefinidos tales convenciones, se infringió el artículo 159 N°5 del Código del Trabajo.

Quinto: Que, con relación a la primera materia para unificación, según se observa, las sentencias ofrecidas para realizar la labor de cotejo no cumplen la exigencia requerida en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, por cuanto, la primera razona sobre la existencia de exclusivamente un finiquito suscrito por el trabajador, no de varios sucesivos. Por su parte, las dos restantes siguen la tesis opuesta a la que la recurrente pretende unificar y que es precisamente la que mantiene la sentencia impugnada, sin perjuicio que por vía de un argumento *obiter dictum* –es decir como fundamento subsidiario o a mayor abundamiento–, manifiesten alguna opinión que podría relacionarse con la materia de derecho propuesta, desde que tal pronunciamiento no fue formulado de manera



principal, por lo mismo no tuvo influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, siendo, entonces, para los efectos del presente recurso, irrelevantes o de manera complementaria del argumento principal, sin que exista la disparidad de decisiones que se proponen como argumento para sostenerlo.

Sexto: Que, respecto de la segunda materia de derecho para unificación, hecho igualmente el análisis que imponen las normas mencionadas, comparando los hechos acreditados en cada caso y los fundamentos que sostienen las decisiones judiciales, se advierte que las cinco primeras sentencias ofrecidas como medio de comparación no cumplen las exigencias contenidas en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, dado que en la primera sentencia estamos ante varios contratos a plazo fijo y no por obra o faena. La segunda, se refiere a una acción de desafuero de un dirigente sindical por la causal del artículo 159 N°5 del Código del Trabajo y no de despido injustificado. La tercera y cuarta concluyen una tesis jurisprudencial igual a la sentencia recurrida, en lo relativo a la naturaleza de los contratos de trabajo. En el quinto fallo, existió un contrato a plazo fijo, por tres meses, seguido de una contratación por obra o faena, sin que existan más sucesivas contrataciones de este tipo.

En consecuencia, como la situación de hecho planteada en la sentencia impugnada difiere de aquellas de que tratan las cinco sentencias de contrastes enunciadas, ello conduce necesariamente a la conclusión que la norma se aplicó a presupuestos fácticos distintos, sin que concorra el requisito que se analiza, esto es, que se esté en presencia de situaciones que se puedan homologar.

Séptimo: Por último, teniendo únicamente presente que la discusión entre las partes, planteada en la instancia, no se enmarcó en el actual artículo 10 bis del Código del Trabajo, introducido por la Ley N°21.122 de 28 de noviembre de 2018, resulta que la última sentencia que se acompaña, Rol N°6024-2012 de diecisiete de enero de dos mil trece, dictada con antelación a esta modificación, hace posible el cotejo necesario para este arbitrio y permite el contraste, al concluir, a diferencia de la sentencia impugnada, que en un contrato de concesión la duración de la obra depende de una condición ajena a la voluntad del empleador, esto es, que se mantenga la concesión del servicio prestado por los actores, siendo sus contratos de trabajo de aquellos por obra, faena o servicio.

Octavo: Que, como se ha sostenido por esta Corte en la sentencia dictada en el Rol N°71.845-2021, los servicios que pueden dar lugar a que opere la causal prevista en el N°5 del artículo 159 del Código del Trabajo, deben ser



necesariamente transitorios o de limitada duración -no indefinidos- de suerte que, en caso de extenderse en el tiempo al no circunscribirse su duración a una obra específica o determinada, es posible presumir la existencia de su conversión en un contrato de duración indefinida, cuya terminación está sujeta al sistema de justificación contemplado en la ley. Dicha conclusión, implica dar el verdadero alcance a los contratos por obra o faena, ajustándolos al espíritu del legislador laboral, que los previó en forma excepcional y evitar que éstos puedan ser utilizados para eludir las indemnizaciones previstas para los de duración indefinida, por la vía de invocar la autonomía de la voluntad o la temporalidad que pueda afectar al empleador en sus vinculaciones con terceros, desde que con ello se estaría permitiendo abdicar a derechos que son irrenunciables. En consecuencia, los contratos de trabajo son independientes de la vigencia del contrato de concesión, sometida al tiempo de la licitación, al convenir los primeros la prestación de servicios permanentes para el municipio, como lo es la limpieza de las vías públicas y la recolección de basura de la comuna, si que cesen conforme a su naturaleza.

Noveno: Que, en la misma línea de lo anterior, al someter la duración de un contrato de trabajo a la permanencia de la convención civil que el empleador mantiene con un tercero -cualquiera sea la extensión del mismo como ocurre con el caso de la “concesión” a que se refieren estos autos y la sentencia de contraste, en el fondo se está sujetando el contrato a una condición resolutoria, lo cual, según advierten algunos autores, traslada “*el riesgo de empresa*” al trabajador, “*convirtiéndolo en una especie de socio, pero sin los derechos propios de tal calidad*”, desde que en realidad son trabajadores subordinados, sin injerencia en la gestión empresarial. (Gamonal, Manual del Contrato de Trabajo, Abeledo Perrot, 2012, pág.48).

Décimo: Que, en el contexto referido resulta, entonces, que los contratos de trabajo de los demandantes no pudieron sino estimarse como una relación laboral de carácter indefinido y al decidirse así en la sentencia impugnada, se ha realizado una interpretación que, en opinión de esta Corte, es la acertada, razón por la que el recurso interpuesto deberá ser desestimado.

Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del ramo, se **rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la demandada como empresa



principal, en contra de la sentencia de doce de abril de dos mil veintidós, dictada por la Corte de Apelaciones de Valdivia.

Regístrese y devuélvase.

N°14.062-2022.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señora María Cristina Gajardo H., señor Diego Simpertigue L., el Ministro Suplente señor Mario Gómez M., y los abogados integrantes señora Carolina Coppo D., y señor Eduardo Morales R. No firma el ministro suplente señor Gómez y el abogado integrante señor Morales, 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 el segundo. Santiago, ocho de agosto de dos mil veintitrés.



XGKHGXDXFY

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

