

INFORME N° 100/2020

DE : ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA
FECHA : 28 diciembre de 2020
REF. : Sentencia de la Excm. Corte Suprema de Justicia, de 27 de noviembre de 2020, unificando jurisprudencia resuelve que, conforme al principio del Derecho del Trabajo denominado "primacía de la realidad", la existencia de diversos contratos a plazo fijo celebrados entre las mismas partes para ejecutar idénticas tareas, todos terminados con sus respectivos finiquitos, para volver a suscribir otros en condiciones similares un par de meses después, determina que en los hechos y más allá de lo expresado en los finiquitos, se está en presencia de una única relación laboral permanente y continua. En otras palabras que los contratos sucesivos de trabajo a plazo fijo no eran tales sino que uno de duración indefinida.

Comunico a usted que la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, unificando la jurisprudencia, por sentencia librada con fecha 27 de noviembre del año en curso, en la causa Rol N° 29.043-19, acogiendo un recurso de nulidad, sostuvo, invocando el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y el principio de la primacía de la realidad, que si bien normalmente el finiquito es prueba suficiente del término de la relación laboral, su fuerza probatoria se debilita cuando es contemporáneo a una nueva contratación por el mismo empleador, puesto que puede existir una relación laboral continua, constituyendo los finiquitos celebrados una renuncia de derechos durante la vigencia del contrato de trabajo.

La decisión de la Corte Suprema se fundamenta, entre otras consideraciones, en lo siguiente:

Considerando Duodécimo:

"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 la actora, y respecto de los cuales se celebraron los aludidos finiquitos, supone, implícitamente, una temporalidad en la prestación de los servicios. En otros términos, y considerando el principio de la estabilidad relativa en el empleo que recoge la legislación laboral, la citada causal importa o supone una ausencia de continuidad en la labor que desarrolla el trabajador."

Se agrega en el Considerando Decimotercero:

“Que, por otra parte, el legislador laboral, 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 ellas 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 15 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.”

Considerando Décimo Octavo:

“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 la actora 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, dicho acuerdo no podía alterar la naturaleza jurídica de la relación habida”.

Considerando Decimonoveno:

“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 plazo fijo celebrados entre las mismas partes para llevar acabo idéntica tarea – profesora de matemática- y en el mismo lugar –sede San Joaquín Duoc UC-, 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.”

Comentarios:

- 1) La sentencia de unificación de jurisprudencia objeto de este informe, analizando armónicamente el artículo 159 n°4 del Código del Trabajo que regula las presunciones de transformación de un contrato de plazo fijo, con la naturaleza jurídica del finiquito y los principios propios del Derecho del Trabajo, especialmente el denominado “ principio de la realidad “ resuelve en forma correcta que en el caso sometido a su resolución, existe una relación laboral permanente y continua, no obstante la existencia de varios contratos de plazo fijo cuya terminación se ha producido por

ASESORIAS PIMENTEL

ABOGADOS

cumplimiento del plazo convenido y se han suscrito los correspondientes finiquitos con todas las formalidades legales.

- 2) Es del caso resaltar que el contrato de trabajo celebrado a plazo fijo, incluidas las renovaciones permitidas por la ley, no puede exceder de un año y, por ende, supone la temporalidad de los servicios lo cual implica que el trabajador no puede, a través de diversos contratos de esta naturaleza, seguir desarrollando en el tiempo la misma labor que primitivamente se obligó a desarrollar, aunque se interrumpa por la existencia de la suscripción de un finiquito, por cuanto en los hechos a través de toda la relación a laboral el trabajador ha tenido el mismo empleador, y siguió desempeñando iguales funciones y tareas.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a Ud.,



M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.