

C.A. de Temuco

Temuco, veintidós de julio de dos mil diecinueve.

VISTOS:

El abogado Francisco Javier Grandón, en representación de don Maximiliano Rivera Rivera, ha interpuesto un recurso de nulidad en contra de la sentencia de 16 de noviembre de 2018, dictada por el Juzgado del Trabajo de esta ciudad, por la causal del artículo 477 del Código del Trabajo.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que el recurrente fundamenta su libelo en que la sentencia fue pronunciada con infracción de ley, la que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Estima que la norma jurídica infringida es el artículo 177 del Código Laboral, en relación con el artículo 1545 del Código Civil.

Señala que el empleador manifestó en la Inspección del Trabajo y al contestar la demanda que la causal del término de la relación laboral fue el mutuo acuerdo de las partes, lo cual no sería efectivo ya que al firmar el finiquito, se reservó el derecho a reclamar por el despido y que el mutuo acuerdo no fue ratificado por un Ministro de Fe.

Sostiene que la primera infracción sería relativa a los requisitos del mutuo acuerdo. El artículo 177 del Código del Trabajo otorga el carácter de acto jurídico solemne a tres actos laborales, el finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo.

La ley exige que tales actos sean escritos que sean firmados ante un dirigente sindical o ante un ministro de fe.

El legislador transgrede la norma al señalar que el mutuo acuerdo se celebró sin formalidades, por lo que la relación laboral terminó en forma injustificada.

También alega que hubo infracciones respecto a la reserva de derechos del finiquito, toda vez que éste instrumento no tiene el poder



liberatorio para la discusión sobre la causal de terminación del contrato de trabajo.

En definitiva alega que el mutuo acuerdo no pudo ser invocado por el empleador y la reserva del trabajador en el fin iquito no tiene poder liberatorio.

Pide se anule el fallo y se dicte una sentencia de remplazo y se acoja la demanda en todas sus partes.

SEGUNDO: Que los términos finiquito, renuncia y mutuo acuerdo no son sinónimos porque cada término tiene un significado diferente: el finiquito es un acuerdo sobre prestaciones laborales que se adeudan con motivo de la terminación del contrato de trabajo. La renuncia es una causal de terminación del contrato y el mutuo acuerdo también lo es. Dichas instituciones deben cumplir con diferentes formalidades porque todas ellas implican una renuncia de derechos del trabajador.

En el caso de autos, el finiquito fue autorizado por un Notario Público y se puede leer en la cláusula Cuarta que el trabajador renuncia a las horas extraordinarias, asignación familiar, feriado, indemnización por años de servicio, imposiciones previsionales, así como por ningún otro concepto, ya sea legal o contractual, derivado de la prestación de sus servicios, de su contrato de trabajo o de la terminación del mismo, renunciando a todas las acciones que pudieran emanar del contrato. En la cláusula Quinta y Sexta hace una declaración similar, renunciando a todo.

Al final se reserva el derecho de reclamar causal de despido.

En la Inspección del Trabajo, el empleador señala como causal de terminación del contrato el mutuo acuerdo.

La demanda sostiene que su despido es injustificado, ¿el mutuo acuerdo es justificado?

El fallo que se revisa, en su Fundamento Octavo, señala que el actor sostiene que fue despedido sin invocación de causal. Pero reconoce haber firmado la carta de común acuerdo, la cual aunque no



cumple con los requisitos formales exigidos por la ley, y luego firmó un finiquito en virtud del cual recibió una indemnización voluntaria equivalente a la que le correspondía por 7 años de servicio, hecho que supone una aceptación de la causal.

Agrega el sentenciador en el Motivo Noveno, que no hay ninguna causal unilateral de despido, sólo el mutuo acuerdo que es una convención.

TERCERO: Que si bien es cierto, como se ha dicho que la carta de terminación de mutuo disenso no está refrendada por un ministro de fe, esta causal de terminación está acreditada con el finiquito (En que renuncia cualquier acción), por los testigos, por la declaración del demandado en la Inspección del Trabajo y no aparece desvirtuada por ningún medio de prueba de parte del demandante, ni tampoco que la causal de despido hubiera sido otra, ello no puede constituir un errónea aplicación de la ley, motivo por el cual, se rechazará el recurso.

Y visto también, lo que previenen los artículos 159 N° 1, 477 y 482 del Código del Trabajo, se declara **SIN LUGAR** el recurso de nulidad deducido en contra de la sentencia de 16 de noviembre de 2018, dictada por el Juzgado del Trabajo de Temuco, la cual **NO ES NULA**.

Regístrese y notifíquese.

Redacción del ministro Aner Padilla Buzada.

Laboral - Cobranza-515-2018. (fcv)



Proveído por el Señor Presidente de la Segunda Sala de la C.A. de Temuco. Se hace presente que el Ministro Sr. Aner Padilla Buzada y el Fiscal Judicial Sr. Óscar Viñuela Aller, no firman, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo respectivo, por encontrarse con feriado legal y con licencia médica, respectivamente.

En Temuco, a veintitrés de julio de dos mil diecinueve, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.