

Santiago, veintisiete de julio de dos mil veinte.

Vistos:

En autos Rit O-688-2018, Ruc 1840128493-8 seguidos ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, don Maximiliano Rivera Rivera dedujo demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra del Casino de Juegos de Temuco S.A., solicitando que, en definitiva, se acoja y declare injustificado el despido del cual fue objeto y se le condene al pago de las prestaciones que reclama, con intereses legales, reajustes y costas, que fue rechazada en todas sus partes mediante sentencia definitiva de dieciséis de noviembre de dos mil dieciocho.

En contra del referido fallo, el actor interpuso recurso de nulidad, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción del artículo 177 del cuerpo legal en comento y del artículo 1545 del Código Civil; arbitrio que una sala de la Corte de Apelaciones de dicha ciudad, desestimó con fecha veintidós de julio dos mil diecinueve.

La parte demandante dedujo en contra de la aludida sentencia recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que esta Corte lo acoja y, en consecuencia, la deje sin efecto, y en la de reemplazo haga lugar a la demanda en todas sus partes, con costas.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que, de conformidad a lo que previenen 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 una o más sentencias firmes emanadas de Tribunales Superiores de Justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas disquisiciones acerca del asunto de que se trate, sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia en contra de la cual se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna de la o las sentencias que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la unificación de jurisprudencia pretendida se plantea, según se indica en el recurso que se examina, en relación a si la causal legal de término de contrato de trabajo correspondiente al “mutuo acuerdo”, contenida en el artículo 159 numeral 1º del Código del Trabajo, puede o no ser alegada por el



empleador en caso que el documento que la contiene no cumpla con las solemnidades que exige el artículo 177 del mismo texto legal.

Reprocha el recurrente, que la decisión impugnada, al sostener que la causal de terminación del contrato de trabajo de mutuo acuerdo, pueda ser alegada por el empleador no obstante que el documento donde consta –en este caso, la denominada “carta de común acuerdo”– carezca de las formalidades del artículo 177 del estatuto laboral, contradice la doctrina establecida en las sentencias que acompaña para su contraste, más aún, cuando considera posible extraer y acreditar dicho acuerdo, con el mérito de otros medios probatorios, diferentes a las exigencias que establece la ley para su validez.

Tercero: Que, atendida la forma en que el legislador concibió el recurso en estudio, para alterar la orientación jurisprudencial acerca de alguna determinada materia de derecho “objeto del juicio”, es menester la concurrencia de, al menos, dos resoluciones que sustenten distinta línea de razonamiento al decidir litigios de idéntica naturaleza.

De este modo, para que el arbitrio en cuestión prospere se requiere que en el fallo impugnado y en las sentencias acompañadas sea identificable un pronunciamiento interpretativo sobre una misma cuestión jurídica, pues la competencia homologadora de esta Corte depende de que se verifique un pronunciamiento disímil entre ellas, puesto que es carga del recurrente identificar de manera correcta y eficiente tal divergencia, planteando de forma precisa la materia de derecho –que siendo el asunto del juicio– debe ser unificada.

Cuarto: Que, para efectos del análisis del recurso, debe señalarse que, en lo pertinente, la presente causa se inició mediante demanda por despido injustificado. Señala el demandante, haber sido despedido el día 25 de julio de 2018, y que al momento de comunicársele dicha decisión, se le indicó que de todos modos se le pagaría una indemnización voluntaria, suscribiendo el documento que se le exhibió, sin percatarse que en el se consignaba el mutuo acuerdo para el término de la relación laboral, de lo que tomó conocimiento en la instancia administrativa celebrada ante la Inspección del Trabajo. Añade que, si bien firmó un finiquito, en el que se indica el mutuo acuerdo como motivo de término del contrato, realizó una reserva de derecho respecto la causal del despido.

Por su parte, la sentencia de base tuvo por establecidos, en lo pertinente al recurso, los siguientes hechos:



- Las partes suscribieron un documento por el cual le pusieron término a la relación laboral existente por mutuo acuerdo, acordándose, además, el pago de una indemnización voluntaria por \$3.820.068 más el feriado proporcional.

- Dicho documento, no fue suscrito ante un ministro de fe, conforme las exigencias del artículo 177 del Código del Trabajo.

- Con posterioridad, las partes firmaron un finiquito, en el cual se indica como causal de término del contrato el mutuo acuerdo, con referencia al pago de las prestaciones antes señaladas.

- El actor efectuó una reserva de derechos en el finiquito, expresando “me reservo el derecho de reclamar causal de despido y en este acto sólo recibo conforme la indemnización voluntaria”.

- El demandante percibió los montos reseñados, mediante un vale vista.

Sobre la base de tales elementos fácticos, el fallo concluyó que si bien la carta suscrita por las partes carece de valor para efectos de dar cuenta del término de la relación laboral, si lo tiene el finiquito suscrito por las partes, no siendo susceptible de consideración la reserva de derechos que estampó el actor, por cuanto, en su concepto, se trata de una conducta irregular y de mala fe del trabajador, pues *“con una mano suscribe un finiquito y recibe una indemnización por una causal que legalmente no la contempla, y con la otra hace una reserva en el finiquito permitiéndose reclamar la causal de despido y sosteniendo que solamente recibe conforme una indemnización voluntaria, como si correspondiera a una mera liberalidad por parte del empleador”*, de modo que le atribuye poder liberatorio al finiquito, desconsiderando la reserva efectuada, pues, por lo demás, no existe causal de despido que el trabajador pueda controvertir, desde que se alega la terminación del contrato por el acuerdo mutuo de las partes, rechazando la demanda.

Quinto: Que, por su parte, la sentencia impugnada desestimó el recurso de nulidad que dedujo el actor, que sustentó en la denuncia de la infracción de los artículos 177 del Código del Trabajo y 1545 del Código Civil, arguyendo que el mutuo acuerdo, al carecer de las formalidades legales, no puede ser invocado por el empleador, y que no se le puede atribuir poder liberatorio al finiquito, pues se efectuó reserva de derecho.

La decisión recurrida consideró que si bien, la carta de finalización del vínculo laboral por mutuo disenso, suscrita por las partes, no fue refrendada por un ministro de fe, es posible tener por acreditada la concurrencia de dicha causal



de terminación del contrato de trabajo, con el mérito de los otros elementos probatorios que señala al efecto, como lo son el finiquito, los testigos que deponen en autos, la declaración del propio demandado efectuada ante la Inspección del Trabajo, lo que además, concluye, no aparece desvirtuada por ningún medio de prueba, ni tampoco acreditó que la causal de terminación hubiera sido otra diferente, razón por la cual descarta la concurrencia de una errónea aplicación de la ley, rechazando el recurso.

Sexto: Que, para efectos de su comparación, se acompañó la sentencia dictada el 2 de mayo de 2018, ingreso N° 74-18 de la Corte de Apelaciones de Temuco, en el contexto de un recurso de nulidad deducido contra el fallo de primer grado que rechazó una demanda, por acreditarse que el vínculo laboral se terminó por mutuo acuerdo. En efecto, el fallo de instancia concluyó que el actor, en un principio, no reconoció que se le habían pagado ciertas cantidades, lo que después hizo al ser repreguntado, razón por la cual consideró que entre las partes hubo negociaciones previas, lo que se concretó en el comparendo de conciliación, manteniéndose la causal de terminación de mutuo acuerdo, procediéndose al pago de las cantidades que, de otra manera y por otro motivo, no habrían sido procedentes. En razón de lo expuesto, dio por establecido, con ese mérito, que el término de la relación laboral, fue consecuencia del mutuo acuerdo entre empleador y trabajador

Sin embargo, el fallo que se trae como contraste, consideró lo contrario. En efecto, señaló que en el evento que se quiera invocar el mutuo acuerdo, la manifestación de voluntades en dicho caso, *“no sólo debe constar por escrito y con la firma del trabajador, sino que, además, debe suscribirse por el representante sindical indicado o ratificado ante un ministro de fe competente, de otra manera, no podría alegarse tal causal de término de la relación laboral como válida”*, añadiendo que en la especie no existe instrumento suscrito por el actor en que manifieste su voluntad de terminar el vínculo de trabajo por la referida razón, que cumpla las solemnidades legales.

Expresa, en tal entendido, que *“no existiendo constancia de haberse formalizado la manifestación de voluntad del actor de la manera prescrita por el artículo 177 del Código del Trabajo, y habiéndose además reconocido dicha circunstancia expresamente por el empleador, no procedía considerar concurrente la causal de mutuo acuerdo”*.



Séptimo: Que, como se advierte, se constata en la especie la existencia de interpretaciones disímiles sobre una misma cuestión jurídica, verificándose, por lo tanto, la hipótesis establecida por el legislador en el artículo 483 del Código del Trabajo, lo que conduce a emitir un pronunciamiento al respecto decidiendo la postura doctrinal que debe prevalecer.

En efecto, el fallo impugnado, no obstante reconocer la falta de cumplimiento de las formalidades que exige el artículo 177 del Código del Trabajo, en la suscripción del documento por el cual las partes convienen terminar el vínculo laboral de mutuo acuerdo, de todas formas lo da por establecido, pero con el mérito de la demás prueba rendida en autos, incluyendo el finiquito en el cual el actor plasmó su reserva del derecho a reclamar de la causal de despido, pero no le atribuye a dicho instrumento, el poder liberatorio que la parte demandada pretende, es decir, lo opuesto a lo dictaminado por el fallo de contraste, en que se asevera que el mutuo acuerdo sólo puede hacerse valer, en el caso de satisfacer los requisitos formales del artículo 177 ya mencionado.

Octavo: Que, de este modo, corresponde asentar la recta exégesis en la materia, decidiendo la doctrina que debe preponderar en la especie, a fin de decidir el destino del presente recurso.

Para tales efectos, es conveniente, a juicio de esta Corte, tener en consideración los fundamentos que justifican el tratamiento diferenciado del derecho del trabajo en relación a las demás ramas del derecho, por cuanto sirven como criterios interpretativos que permiten delinear los contornos que los juzgadores deben atribuirle a sus institutos.

Al respecto, es menester recordar lo que la doctrina denomina como visión “finalista” del derecho del trabajo, construida sobre la base de la naturaleza protectora que ostenta, la cual se concreta por medio de diversas herramientas, tanto procesales como de fondo. Dentro de las primeras, se hallan, por ejemplo, una serie de preceptos que contienen presunciones que permiten la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador; y, dentro de las segundas, normas que consagran con carácter de fundamental ciertos derechos y principios que se aplican a los trabajadores en su desempeño bajo vínculo laboral.

Lo relevante en este punto, es que la comprensión de la naturaleza laboral tutelar del derecho del trabajo implica armonizar la interpretación de la normativa positiva con dicha exigencia basal de lo jurídico-laboral.



Noveno: Que, atento lo anterior, como esta Corte ya lo ha señalado, nuestro sistema regula en detalle los escenarios que autorizan y consienten la terminación del contrato de trabajo, teniendo en consideración el principio de la estabilidad, permanencia o continuidad del vínculo laboral, en cuanto “*derecho a permanecer en el cargo asalariado que se desempeña, (y) a no ser despedido sin causa justificada por autoridad competente*” (LIZAMA PORTAL, Luis; Derecho del Trabajo, Santiago, 2003, p. 160).

En razón de aquello, la terminación del vínculo laboral es disciplinada de diverso modo, según la fuente de la cual provenga; así, si se trata de una decisión unilateral del empleador, debe, por regla general, ajustarse a las causales específicas que la ley provee para autorizar el término del contrato de trabajo; por otro lado, y tratándose de una determinación que proviene del arbitrio unilateral del trabajador, se exige que tal manifestación de voluntad se sujete a ciertas formalidades que garanticen su validez protegiendo sus derechos, como sucede en el caso de la “renuncia del trabajador”. Lo mismo sucede en el evento que su terminación tenga como origen el acuerdo voluntario de esta parte, que es el tema en torno al cual gira la presente causa.

Dichos casos, los regula el artículo 177 del Código del Trabajo, al señalar que “*El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito*”, para luego, a continuación, expresar que se exige que tal acto jurídico, además de aquello, debe ser suscrito por el trabajador y el presidente del sindicato, o delegado del personal, o ratificado ante un ministro de fe competente, y que la carencia de tales solemnidades, acarrea una sanción de ineficacia, esto es, que el empleador queda impedido de invocarlo válidamente en juicio.

Décimo: Que, en tal entendido, en el caso que el empleador quiera alegar que el vínculo laboral que mantenía con un trabajador, se extinguió por su renuncia o el mutuo acuerdo de las partes, tal manifestación de voluntad necesariamente debe cumplir con las exigencias antes referidas, pues de otro modo, dicha decisión o acuerdo no podrá ser eficientemente considerado, pues el empleador no podrá alegar tal causal como válida.

Lo mismo sucede con el finiquito: el poder dispensador que le concede la ley, sólo se concreta en el evento que se otorgue con las formalidades legales indicadas, y que, además, sea puro y simple, pues respecto de aquellos aspectos no abarcados expresamente en el, o que hayan sido explícitamente excluidos, – como sucede cuando se incorpora una cláusula de reserva de derechos, tal como



acontece en la especie—, no se podrá extender dicha fuerza liberatoria, quedando, por tanto, al margen de los efectos del artículo 177 en referencia

Undécimo: Que, en la especie, no existe constancia de haberse formalizado el mutuo acuerdo de las partes, de la manera prescrita por el artículo 177 del Código del Trabajo, razón por la cual, el empleador se encontraba impedido de invocarla en el juicio, sobre todo si se considera que el demandante no reconoce haber concurrido con su consentimiento, sino que asevera haber sido despedido, manifestando tanto en la instancia administrativa como judicial, su disconformidad con la decisión unilateral de su empleador; sin embargo, el fallo impugnado, no obstante lo anterior, estimó acreditada la existencia del acuerdo mutuo de las partes para poner término a la relación laboral, por medios probatorios diferentes al acto jurídico que regula el artículo 177 ya mencionado.

En estas condiciones, yerran los sentenciadores al considerar comprobada la causal de terminación del contrato de trabajo contenida en el numeral 1 del artículo 159 del código del ramo, no obstante no cumplirse los requisitos que la ley exige para su eficacia, y no obstante que el artículo 177 del texto citado, sanciona dicha omisión con la prohibición para el empleador de invocar tal circunstancia, se estimó acreditado el mutuo acuerdo, con el mérito de otros antecedentes, estando la judicatura pertinente, impedida de ello.

En efecto, el referido artículo 177, excluye la posibilidad de alegar la existencia de un mutuo acuerdo entre las partes, para dar por concluida una vinculación laboral, si dicha convención no consta por escrito, ni cumple las formalidades que tal precepto exige; sanción que es coherente con los principios que estructuran el derecho laboral, y que, en razón de tales fundamentos, impiden al empleador probar por medios diferentes a los indicados en el artículo ya citado, un finiquito, la renuncia del trabajador o el mutuo acuerdo de las partes; razón por la que se debe concluir que el recurso de nulidad que se sustentó en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo debe ser acogido y anulada la sentencia de base.

Duodécimo: Que conforme a lo razonado, y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el presente 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 el demandante respecto de la sentencia de



veintitrés de julio de dos mil diecinueve, dictada por la Corte de Apelaciones de Temuco, que rechazó el recurso de nulidad deducido en contra de la sentencia de base de dieciséis de noviembre de dos mil dieciocho, por el motivo de infracción de ley previsto en el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 177 del mismo estatuto, y, en consecuencia, se acoge la referida causal y se declara que la sentencia de base es nula, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva sentencia de reemplazo.

Regístrese.

N° 25.187-19.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señora Andrea Muñoz S., señor Mauricio Silva C., señora María Angélica Cecilia Repetto G., y la Abogada Integrante señora Leonor Etcheberry C. No firma el ministro señor Silva, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con permiso. Santiago, veintisiete de julio de dos mil veinte.



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

