

"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." (Corte Suprema, considerando 1º).

"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." (Corte Suprema, considerando 2º).

"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." (Corte Suprema, considerando 7º).

"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." (Corte Suprema, considerando 8º).

"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." (Corte Suprema, considerando 10º).

"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." (Corte Suprema, considerando 11º).

"Que no se probó que se haya extendido una manifestación por parte del trabajador en tal sentido, que satisfaga los requisitos señalados; en efecto, la denominada carta de "mutuo acuerdo", no pasa de ser un documento privado que carece de las solemnidades referidas; y, por otro lado, el finiquito esgrimido por el empleador, no contiene la expresión de voluntad acerca del acuerdo de las partes para cesar el vínculo laboral, al incluirse una reserva de derecho para reclamar del motivo de su término, por lo cual, no puede ser admitida la alegación que al efecto, formula el empleador, relativa a la existencia de un consenso entre las partes conforme el numeral 1 del artículo 159 del estatuto laboral." (Sentencia de Reemplazo, considerando 4º).

MINISTROS:

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.

TEXTOS COMPLETOS:

SENTENCIA DE LA CORTE DE APELACIONES:

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 finiquito 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.

Rol N° 515-2018.-

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Temuco integrada por el Ministro Sr. Aner Padilla B., Fiscal Judicial Sr. Óscar Viñuela A., y Abogado Integrante Roberto David Contreras E.

SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA:

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 1° 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.

Rol N° 25.187-2019.-

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.

SENTENCIA DE REEMPLAZO:

Santiago, veintisiete de julio de dos mil veinte.

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 483 Código del Trabajo, se dicta la sentencia de reemplazo que sigue en unificación de jurisprudencia.

Vistos:

Se reproduce la sentencia de base, con excepción de sus considerandos octavo al duodécimo inclusive, que se suprimen, con excepción de los párrafos primero y segundo de su motivo décimo, que se mantienen.

Asimismo, se reproducen los motivos noveno y décimo del fallo de unificación.

Y se tiene, además, y en su lugar presente:

Primero: Que son hechos establecidos, y, además, reconocidos por las partes, la existencia de relación laboral entre ellas, las funciones del demandante, la remuneración que se indica, y que se pagó en su momento en la Inspección del Trabajo una indemnización que se denominó voluntaria por \$3.820.068 y el feriado legal y proporcional.

Segundo: Que, también se encuentra acreditado, que las partes suscribieron un documento denominado "mutuo acuerdo", en el cual se expresa que las partes ponen término al vínculo laboral por dicha razón, y se pacta el pago de las prestaciones antes señalada, sin embargo, tal instrumento no cumple con las exigencias del artículo 177 del Código del Trabajo.

Por otro lado, y con el mérito de la prueba documental rendida por las partes, se comprueba que el 6 de agosto de 2018, las partes concurren a un comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo de Temuco, oportunidad en la que el actor expresa haber sido despedido verbalmente sin expresión de causal, mientras que la parte demandada insiste con el motivo del artículo 159 N° 1 del estatuto laboral, y llamados a conciliar, el actor acepta la oferta de pago del sueldo de julio del año 2018, el feriado proporcional, y la indemnización voluntaria, sin embargo, el demandante señala aceptar recibir el pago señalado, pero que ratificará el finiquito reservándose el derecho a reclamar por la causal del término del contrato. Por lo demás, así fluye de la copia del acta levantada en dicha oportunidad.

Asimismo, del mérito de la misma prueba instrumental, fluye que el 9 de agosto de 2018, el actor suscribió ante la Notario Público de Temuco, doña Esmirna Vidal Moraga, documento denominado finiquito, en el cual se expresa el mutuo acuerdo de las partes en cesar la relación de trabajo, y la entrega de un cheque o vale vista por el monto antes referido, sin embargo, el demandante expresó,

mediante declaración escrita de su puño y letra, al final del documento, que se reserva "el derecho de reclamar causal de despido y en este acto solo recibo conforme la indemnización voluntaria".

Tercero: Que, conforme fluye del texto legal contenido en el artículo 177 del Código del Trabajo, el mutuo acuerdo de las partes de un contrato de trabajo, para efectos de ponerle término, corresponde a un acto solemne, que debe constar por escrito, instrumento que, a su vez, debe ser suscrito por el interesado conjuntamente con un representante sindical, y en su defecto, debe ser ratificado por el trabajador ante el ministro de fe competente.

La falta de alguna de esas exigencias impide al empleador invocar tal manifestación de voluntad como antecedente a su favor, de modo que, en estricto rigor, la declaración de voluntades en dicho sentido que no se sujeta a tales requisitos, carece de eficacia.

Cuarto: Que no se probó que se haya extendido una manifestación por parte del trabajador en tal sentido, que satisfaga los requisitos señalados; en efecto, la denominada carta de "mutuo acuerdo", no pasa de ser un documento privado que carece de las solemnidades referidas; y, por otro lado, el finiquito esgrimido por el empleador, no contiene la expresión de voluntad acerca del acuerdo de las partes para cesar el vínculo laboral, al incluirse una reserva de derecho para reclamar del motivo de su término, por lo cual, no puede ser admitida la alegación que al efecto, formula el empleador, relativa a la existencia de un consenso entre las partes conforme el numeral 1 del artículo 159 del estatuto laboral.

Quinto: Que, en tales circunstancias, y encontrándose acreditado que el trabajador dejó de prestar servicios con fecha 25 de julio de 2018, y descartado el mutuo acuerdo en el término del contrato de trabajo, es posible presumir, bajo los criterios de la sana crítica, que fue despedido con dicha fecha, actuación que tampoco fue efectuada conforme las formalidades legales, ni se intentó justificar, haciéndose procedente declararlo indebido, y decretar el pago de las indemnizaciones que en derecho procede, esto es, la correspondiente a los años de servicio, la sustitutiva del aviso previo, y el recargo legal pertinente.

Sexto: Que, al respecto, se debe considerar que la relación laboral entre las partes, se extendió desde junio de 2011 hasta julio de 2018, por lo que corresponde el pago de siete remuneraciones, una por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, y siendo pacífico que su última remuneración para estos efectos, asciende a la suma de \$545.724, dicha indemnización corresponde a \$3.820.068, que coincide de manera exacta con el monto pagado por el empleador, con motivo del cese del vínculo contractual, razón por la cual, deberá considerarse que al pagarse dicho monto, se solucionó el capítulo indemnizatorio analizado, por lo cual nada se debe bajo dicho respecto. Por lo demás, así lo manifestó el abogado de la parte demandante en estrados.

Séptimo: Que, por otro lado, también se acreditó el pago de lo adeudado por concepto de feriado proporcional, quedando solamente pendiente, la indemnización sustitutiva del aviso previo, y el recargo legal, que serán lo extremos a los cuales se remitirá la condena al demandado, conforme se dirá.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 41, 42, 168, 173, 420, 446 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

Que se acoge la demanda deducida por don Maximiliano Rivera Rivera en contra del Casino de Juegos de Temuco S.A., sólo en cuanto se declara que el despido del actor fue injustificado y, en consecuencia, se la condena a pagar las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

a) Indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$545.724;

b) El incremento del 50% conforme el literal b) del artículo 168 del Código del Trabajo, equivalente a la suma de \$272.862.-

Las sumas ordenadas pagar devengarán reajustes e intereses en los términos establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

No se condena en costas a la demandada por no haber sido totalmente vencida.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 25.187-2019.-

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.