

INFORME LABORAL



LEGISLATIVO, JUDICIAL Y CLIPPING DE PRENSA

SEMANA DEL 06 AL 13 DE MAYO DE 2024

INDICE

DESTACADOS DE PRENSA	2
ACTIVIDAD LEGISLATIVA	3
DICTÁMENES Y ORDINARIOS	5
JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA	6
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	7
TEMA DE LA SEMANA	8

DESTACADOS DE PRENSA

Informalidad del empleo en Chile: Crece porcentaje de mujeres y personas sobre los 65 años

Los mayores empleos informales se registran en el comercio (13,3%) y en las labores domésticas.

<https://n9.cl/dsk6t>

Casi la mitad de los trabajadores informales en Chile son dependientes

Estudio del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC UDP) revela que de los 2.614.641 empleos informales en nuestro país, 1.184.176 son trabajadores dependientes. De ellos, 917.534 son asalariados del sector privado.

<https://n9.cl/j5erj>

40 horas: Chile a la par de los países OCDE y entre los vanguardistas en Latinoamérica

Con la reciente implementación gradual de las 40 horas, Chile se puso a la par de la mayoría de los países OCDE, bloque donde registraba un promedio de trabajo superior al del resto de naciones. En tanto, para la región latinoamericana, se suma a Ecuador y Venezuela en la implementación de esta medida, pioneros dentro del cono sur.

<https://n9.cl/1q5jdh>

“Me reemplazaron por un robot”: la automatización se instala en Chile “más rápidamente” de lo que se esperaba

La irrupción de la tecnología pone en riesgo a un cuarto de los ocupados. Amenaza sobre todo a hombres, dependientes, que ejercen un trabajo de mediana calificación

<https://n9.cl/8uxk3>

ACTIVIDAD LEGISLATIVA

TABLA DE LA SEMANA: Cámara de Diputados

Comisiones de Educación

Proyecto de Ley: Modifica la ley N° 20.370, General de Educación, para fortalecer la protección del personal docente y otros profesionales de la educación ante situaciones de violencia, y rinde homenaje póstumo a la profesora Katherine Yoma

Boletines refundidos N°s: 16706-04 / 16721-07

Contenido: El objetivo principal del proyecto de ley es ampliar la protección contra la violencia escolar incluyendo a docentes, asistentes de educación y otros profesionales de la educación como sujetos protegidos bajo la ley. Esto permitirá establecer medidas disciplinarias y correctivas más efectivas contra la violencia dirigida a estos profesionales, proporcionando apoyo psicológico a las víctimas y asegurando un entorno laboral libre de violencia física y psicológica.

Estado de Tramitación: Se encuentra en primer trámite constitucional de la Cámara de Diputados, en primer informe de Comisión de Educación.

Estado Actual: El 7 de mayo, la Comisión tuvo en tabla el proyecto de ley. Quedó pendiente.

Comisiones de Trabajo y Seguridad Social

Sesión ordinaria: Situación de desempleo que afecta al sector de la construcción y entregar ideas concretas para mitigar este problema

Estado Actual: El 6 de mayo, la Comisión contó con la participación de la señora Diana Borchard, Gerente General de Hotel Capital y la del señor Armando Ide Nualart, Gerente General del Grupo Biba, y la de los señores Mario Álvarez, Presidente y Carlos Marambio, Director Ejecutivo de la Asociación de Desarrolladores de Viviendas Sociales, respectivamente, quienes expusieron respecto de la situación de desempleo que afecta al sector de la Construcción, respondiendo la inquietudes y consultas de los diputados presentes y se adoptaron diversos acuerdos.

Comisiones de Trabajo y Seguridad Social

Sesión ordinaria: Exposición sobre la problemática del Puerto Coronel debido al cierre del terminal por parte de la compañía

Estado Actual: El 6 de mayo, la Comisión contó con la participación de los señores Tomás Soto, Presidente del Sindicato de Estibadores Eventuales de Puerto Coronel; al señor Guillermo Jaque Jerez, Presidente del Sindicato Marítimo Portuario de Puerto Coronel y la del señor Sergio González Cruz, Secretario Unión Portuaria San Vicente – Talcahuano, quienes expusieron respecto de la problemática de Puerto Coronel debido al cierre del terminal por parte de la compañía.

Comisiones de Minería y Energía

Sesión ordinaria: Recibir al Presidente del Directorio de Codelco, a fin de que informe los resultados financieros de la empresa estatal a diciembre de 2023 y se refiera a la adquisición de la empresa australiana Lithium Power International Limited (LPI) por parte del Estado de Chile en el marco de los planes y programas para la explotación del litio, a la compra de Cerro Blanco, a la situación del Salar de Maricunga y a un supuesto derecho a veto de SQM en la asociación de Codelco en torno al Salar de Atacama, entre otras materias a tratar

Estado Actual: El 8 de mayo, la Comisión recibió la exposición del Presidente del Directorio de Codelco, señor Máximo Pacheco Matte, quien asistió junto a la Vicepresidenta Legal, señora Macarena Vargas; al Vicepresidente de Finanzas, señor Alejandro Sanhueza Díaz; al Director de Relaciones Institucionales, señor Daniel Gómez Yianatos, y al Jefe de Asuntos Externos, señor Gonzalo Recart Apfelbeck.

Comisiones de Minería y Energía

Sesión ordinaria: Recibir al Vicepresidente Ejecutivo de Enami para que se refiera a situación financiera de la empresa y a la venta de la Fundición Paipote

Estado Actual: El 6 de mayo, la Comisión recibió la exposición del Vicepresidente Ejecutivo de Enami, señor Iván Mlynarz Puig, quien asistió junto a la Jefa de Comunicaciones Corporativas y

Asuntos Públicos, señora Magdalena Radrigán Navarro, y al Jefe de Gabinete, señor Iván Couso Salas.

Comisión de Mujeres y Equidad de Género

Proyecto de Ley: Modifica el Código del Trabajo para otorgar un permiso laboral por menstruación dolorosa

Boletín N°: 15933-34

Contenido: El proyecto de ley propone fortalecer la protección de los docentes y otros profesionales de la educación frente a situaciones de violencia física y psicológica. Este proyecto surge en respuesta a incidentes de violencia que han afectado gravemente a profesionales dentro de las comunidades escolares, como ilustra el trágico caso de Katherine Yoma, quien se suicidó tras ser acosada. El proyecto propone incorporar medidas de protección más concretas y efectivas, incluyendo apoyo psicológico y sanciones disciplinarias, para prevenir y responder adecuadamente a tales violencias, honrando la memoria de Katherine Yoma y buscando prevenir futuras tragedias.

Estado de tramitación: Se encuentra en primer trámite constitucional de la Cámara de Diputados, en primer informe de Comisión de Educación.

Estado actual: El 8 de mayo, la Comisión tuvo en tabla el proyecto de ley. Quedó pendiente.

Comisión de Personas Mayores y Discapacidad

Proyecto de Ley: Ley de protección integral de las personas adultas mayores y de promoción del envejecimiento positivo. [Urgencia Simple]

Boletines refundidos N°s: 12451-13 / 12452-13 / 13822-07

Contenido: El proyecto de ley, toma como base la "Recomendación N° 162 de 1980, de la OIT, respecto de los trabajadores de edad", la cual busca avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato de dichos trabajadores, tanto en su protección en el empleo como en la preparación y acceso al retiro; consecuencia de lo cual, esta iniciativa tiene por objeto, establecer una regulación específica que asegure el respeto de los derechos laborales de los adultos mayores que, habiendo jubilado, deseen continuar trabajando, pero amparados por un tipo de contrato de trabajo simplificado, para de este modo fomentar la contratación de este grupo etario, en un país, como el nuestro, en el cual el aumento de la expectativa de vida avanza aceleradamente, extendiendo en forma importante el período de años posteriores a la jubilación de personas perfectamente activas.

Estado de tramitación: Se encuentra en segundo trámite constitucional de la Cámara de Diputados, en primer informe de Comisión de Personas Mayores y Discapacidad.

Estado actual: El 7 de mayo, la Comisión recibió a la Ministra de Desarrollo Social y Familia, Javiera Toro, acompañada de las siguientes personas: La Subsecretaria de Servicios Sociales Francisca Gallegos, la Directora de SENAMA, Claudia Asmad, el Jefe Legislativo Ministerial, Fernando Carvallo, las Asesoras Alena Gutiérrez, María Belén Tomic y, Tania Mora.

TABLA DE LA SEMANA:

Senado

Comisión de Trabajo y Previsión Social

Proyecto de Ley: Crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal y establece beneficios y modificaciones regulatorias que indica. [Urgencia Simple]

Boletín N°: 15480-13

Contenido: El proyecto de ley establece un Sistema Mixto de Pensiones, que reemplaza y deroga el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que regula el actual. Estará compuesto por tres pilares: un pilar no contributivo, conformado por la Pensión Garantizada Universal establecida en la ley N° 21.419 y las pensiones solidarias de la ley N° 20.255, un pilar contributivo de carácter mixto integrado por un componente de ahorro colectivo denominado Seguro Social Previsional. Finalmente, se mantendrá un pilar de ahorro previsional voluntario, generando mayores incentivos a su participación.

Estado de tramitación: Se encuentra en segundo trámite constitucional del Senado, en primer informe de Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Estado actual: El 8 de mayo, la Comisión continuó con el estudio del proyecto de ley que crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal y establece beneficios y modificaciones regulatorias que indica.

Para ello, escuchó la presentación del Presidente del Consejo Consultivo Previsional, señor Guillermo Larraín. La Presentación asociada a esta sesión está disponible para descarga al pie de esta página. Asimismo, podrá encontrar el Boletín de Indicaciones vinculado al proyecto de ley Sala Cuna.

Sala del Senado

Proyecto de Ley: Modifica diversos cuerpos legales, con el objeto de proteger el empleo ante despidos masivos

Boletín N°: 15244-13

Contenido: El proyecto de ley tiene por finalidad proteger a trabajadoras y trabajadores ante la posibilidad de despidos masivos, estableciendo un proceso de consulta previo y obligatorio, y adaptando a estas contingencias específicas, las herramientas destinadas a la reconversión y reinserción laboral de las y los trabajadores afectados.

Estado de tramitación: Se encuentra en primer trámite constitucional del Senado, en boletín de discusiones.

Estado actual: El 7 de mayo, la Sala del Senado aprobó en general el proyecto de ley, en primer trámite constitucional. En consecuencia, el proyecto de ley vuelve a Comisión para su segundo informe, fijándose plazo para presentar indicaciones hasta el 30 de mayo próximo.

DICTÁMENES Y ORDINARIOS: **Dirección del Trabajo**

Dictamen N°297/17: Ante la solicitud de un trabajador o trabajadora que cumpla con los requisitos para ejercer del derecho de flexibilidad horaria (artículo 27 del Código del Trabajo), la parte empleadora no puede negarse

Resumen: La Fundación Integra solicita un pronunciamiento sobre la aplicabilidad del artículo 27 del Código del Trabajo, reformado por la Ley N°21.561, especialmente en relación con sus trabajadores de salas cuna y jardines infantiles. Este artículo instaura una banda horaria flexible para padres y cuidadores de niños hasta 12 años, permitiendo modificar en una hora el inicio y fin de su jornada laboral. Sin embargo, la Fundación argumenta que, dado el horario de apertura de sus instalaciones y la naturaleza del servicio de atención directa al público, esta disposición no sería practicable para sus empleados.

La normativa en cuestión especifica que el derecho a ajustar el horario laboral no es aplicable cuando las características del horario de trabajo o las exigencias de la prestación del servicio lo impiden. Se destaca que, para hacer uso de esta flexibilidad, los trabajadores deben proporcionar un certificado de nacimiento o un documento judicial que acredite el cuidado personal del menor, y que en caso de conflicto, el inspector del trabajo puede determinar la aplicabilidad del derecho. El Dictamen N°81/02 del 01.02.2024 profundiza en este derecho, reiterando que los empleadores solo pueden rehusar la flexibilidad horaria en circunstancias específicas, tales como operaciones que requieran presencia física ineludible a una hora fija por la naturaleza del servicio, como es el caso de la atención de público, urgencias, o trabajos por turnos.

En resumen, la Fundación debe evaluar cada caso individualmente para determinar si las condiciones de trabajo permiten la aplicación del derecho de flexibilidad horaria, considerando las características específicas de las tareas desempeñadas y los servicios prestados. En situaciones disputadas, corresponderá al inspector del trabajo resolver conforme a lo estipulado en la ley y la jurisprudencia aplicable.

Ordinario N°293: Desde la aplicación de la Ley N°20250 todo funcionario que realice funciones de atención primaria de salud municipal debe estar regida por la Ley N°19.378 y no por el Código del Trabajo

Resumen: Desde la promulgación, la Ley N°20.250, todos los funcionarios que desempeñen labores en atención primaria de salud municipal están regulados por la Ley N°19.378, no por el Código del Trabajo. La Ley N°19.378 se aplica a personal que trabaje en establecimientos municipales de atención primaria, así como a aquellos en entidades administradoras de salud municipal, según establecen los artículos 2° de la Ley y del Decreto N°1.889 del Ministerio de Salud de 1995.

Este cambio normativo busca incorporar al personal de salud en labores directamente relacionadas con la atención primaria dentro del ámbito municipal, incluyendo aquellos cuyas funciones no sean estrictamente asistenciales, como administración o soporte. Así, su transición al régimen de la Ley N°19.378 el 01.11.2022, según el Mensaje presidencial de la Ley N°20.250,

fue una medida legislativa destinada a homogeneizar la aplicación del Estatuto de Atención Primaria a todo personal pertinente, sin excepciones.

Respecto a la indemnización por años de servicio, el régimen bajo la Ley N°19.378 generalmente no contempla este beneficio salvo en circunstancias muy específicas, como en contratos indefinidos terminados por causales particulares estipuladas en el artículo 48, letra i) de dicha ley. En contratos de plazo fijo bajo esta ley, no se contempla indemnización al término del contrato por cumplimiento del plazo. Así ha sido confirmado por la Dirección mediante el Dictamen N°4601/182 de 30.10.2003.

En su caso particular, al haber cambiado de régimen del Código del Trabajo a la Ley N°19.378 y continuar su empleo bajo contrato de plazo fijo renovado, no procede la indemnización por años de servicio al no cumplirse las causales específicas ni haberse terminado el contrato por una causal que lo permita. Esta posición ha sido sostenida por la Dirección en situaciones similares, donde el cambio de régimen contractual en sí mismo no genera derecho a indemnización a menos que se pacte expresamente, lo que no aplica en su situación.

Ordinario N°298: El sindicato debe escoger uno de los contratos colectivos vigentes para determinar la oportunidad de negociar colectivamente, conforme a las normativas y jurisprudencia aplicables

Resumen: Se solicita la reconsideración del Ordinario N°1271 de 04.10.2023, emitido por esta Dirección, sobre la oportunidad para negociar colectivamente por su sindicato, que cuenta con dos contratos colectivos vigentes. En dicho ordinario se indicó que, al inicio del próximo proceso de negociación colectiva, el sindicato deberá elegir uno de los contratos como base para determinar el momento de negociar, aplicando los artículos 323 y 325 del Código del Trabajo para los trabajadores que están sujetos a otro contrato.

Argumenta que la aplicación de estas normas en su caso es incorrecta, pues no hay cambio de afiliación sindical y todos los trabajadores pertenecen al mismo sindicato. Subraya que el Dictamen N°838/28 de 12.06.2023 aclara que todos los socios de un sindicato pueden negociar colectivamente, destacando que el proceso de negociación debería incluir a todos los afiliados al momento del vencimiento del contrato más próximo.

Al respecto, el artículo 323 del Código del Trabajo estipula que un trabajador mantiene su afiliación al instrumento colectivo anterior hasta su vencimiento, incluso si cambia de sindicato, lo que no aplica en su caso dado que no hay cambio de afiliación. Por otro lado, el artículo 325 regula la ultraactividad de los instrumentos colectivos, indicando que las cláusulas de un contrato colectivo extinto subsisten en los contratos individuales, salvo excepciones específicas.

Además, el artículo 307 del mismo código prohíbe que un trabajador esté afecto a más de un contrato colectivo con el mismo empleador simultáneamente. Sin embargo, el Dictamen N°2858/79 reafirma que un sindicato solo puede negociar un contrato colectivo a la vez, que entra en vigencia al vencimiento del contrato previo, a menos que se negocie un término anticipado.

El proceso solicitado implicaría que todos los socios queden afectados al nuevo contrato colectivo una vez negociado, independientemente del contrato previo que estuvieran cumpliendo. Esto se alinea con la intención de que la negociación colectiva sea efectiva para todos los miembros del sindicato al mismo tiempo.

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

Dictamen N°68009-2024: Trabajador accidentado o enfermo que dificulte su curación debe ser advertido personalmente o por escrito de la suspensión del pago del subsidio por incapacidad laboral

Institución: Superintendencia de Seguridad Social

Resumen: Un reclamo fue presentado ante la Superintendencia de Seguridad Social (SUSES) debido a la suspensión del pago de subsidios por incapacidad laboral a un trabajador, impuesta por un organismo administrador. Este organismo justificó la sanción basándose en el artículo 33 de la Ley N°16.744 y la Circular N°3707 de 2022 de la SUSES, argumentando que el reclamante no siguió las recomendaciones postoperatorias, incluyendo el uso de bastones, no justificó inasistencias a terapias y desatendió el reposo necesario, lo que comprometía su recuperación. Se señaló que se le había advertido que el no seguir las indicaciones médicas podría resultar en la suspensión del subsidio.

El Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establece que, si un trabajador se niega a seguir el tratamiento o impide su

curación, debe ser advertido personalmente o por escrito. Si persiste en su conducta, el médico tratante, con el visto bueno del jefe técnico, puede suspender el subsidio, informando a la SUSESO dentro de cinco días hábiles, adjuntando los antecedentes pertinentes.

Sin embargo, la SUSESO determinó que el reclamante no entendió adecuadamente las instrucciones del médico sobre el uso de bastones, más que deliberadamente negarse a usarlos o seguir el tratamiento. Además, el organismo administrador no demostró que el reclamante se negara a seguir el tratamiento o impidiera su curación de manera deliberada.

Por lo tanto, la SUSESO instruyó anular la sanción impuesta y ordenó el pago de los subsidios que el reclamante dejó de recibir, debiendo efectuarse dentro de un plazo de 30 días. Esto recalca la importancia de una comunicación clara entre el personal médico y los pacientes, y asegura que las sanciones solo se apliquen cuando esté claramente justificado que el paciente obstruye su proceso de recuperación.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL: Tribunal de Justicia

Rol N°33435-2023: Finiquito no constituye plena prueba del término de la relación laboral cuando el trabajador ha seguido prestando servicios para el mismo empleador en similares condiciones

Tribunal: Corte Suprema

Resumen: Se acogió el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por el demandante en contra de la sentencia dictada por la Corte de Iquique, que anuló el fallo del Juzgado de Letras del Trabajo de esa ciudad, que hizo lugar a la demanda de declaración de trabajo en régimen de subcontratación, despido injustificado y cobro de prestaciones.

El fallo original reconocía un régimen de subcontratación, un despido injustificado y el cobro de prestaciones. El núcleo del recurso radicaba en la eficacia liberatoria de los finiquitos firmados en contextos de contratos de trabajo sucesivos entre el mismo empleador y trabajador, abordando si estos finiquitos, cumpliendo con las formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo y sin reservas de derechos, eran efectivamente liberatorios o no.

El fallo impugnado se basó en el artículo 477 del Código del Trabajo para acoger los recursos de nulidad, argumentando que los finiquitos suscritos sin reservas antes del 1 de diciembre de 2021 renunciaban a cualquier derecho o acción, y que el contrato del 1 de diciembre de 2021, renovado el 21 de enero de 2022 a plazo fijo, no implicaba un despido injustificado.

No obstante, la Corte Suprema sostuvo que la validez del finiquito se debilita cuando sigue inmediatamente a una nueva contratación con el mismo empleador. Argumentó que la continua renovación de contratos sugiere una relación laboral ininterrumpida, lo cual reduce la capacidad del finiquito para demostrar la terminación de la relación laboral, considerando especialmente la naturaleza tuitiva y protectora del Derecho Laboral. Este contexto resalta la posible asimetría de poder entre empleador y trabajador, sugiriendo que la firma del finiquito podría ser una condición impuesta para mantener el empleo.

En conclusión, la Corte determinó que no se debería reconocer efecto liberatorio a los finiquitos que, a pesar de cumplir con las formalidades legales, no representan una verdadera finalización de los servicios, que continuaron prestándose de manera ininterrumpida. Por tanto, se revocó la declaración de nulidad del fallo inicial y se reinstauró el reconocimiento del despido injustificado y el derecho a las prestaciones correspondientes.

Rol N°239437-2023: Resoluciones que resuelvan acerca de solicitudes de pensión de invalidez deben estar debidamente fundadas y contener un análisis racional de carácter argumentativo que explique la decisión

Tribunal: Corte Suprema

Resumen: Se confirmó la sentencia de la Corte de Apelaciones de Temuco, que rechazó el recurso de protección interpuesto en contra de la Superintendencia de Pensiones, de la Comisión Médica Regional y Central, por rechazar la solicitud de invalidez de la recurrente.

La recurrente alegó que no se consideraron todas sus patologías crónicas en la evaluación de su invalidez y cuestionó la coordinación y procedimientos de las comisiones médicas.

La Superintendencia de Pensiones se defendió argumentando que carecía de injerencia en la evaluación de invalidez, destacando que no tiene legitimación pasiva en el caso. Además, argumentó que el recurso de protección no era el medio adecuado para resolver la disputa, que debía ser manejada por las comisiones médicas según el D.L. N°3.500 de 1980. Las Comisiones Médicas, supervisadas por la Superintendencia de Pensiones y sin personalidad jurídica ni

patrimonio propio, argumentaron que forman parte de la Administración Central del Estado y que su representación judicial corresponde al Consejo de Defensa del Estado.

La Corte de Temuco, al aceptar el recurso, criticó la resolución original por ser genérica y no cumplir con el estándar de fundamentación requerido por el artículo 11 de la ley 19.880, que exige que los actos administrativos que afecten derechos deben estar debidamente fundados. La resolución impugnada no analizó adecuadamente los hechos ni aplicó correctamente la normativa, limitándose a expresar de forma vaga que la recurrente no cumplía con el estándar de invalidez necesario, lo cual fue considerado insuficiente y arbitrario.

Finalmente, la Corte de Apelaciones ordenó que la Comisión Médica Central realizara una nueva evaluación de la calificación de invalidez de la recurrente, incluyendo evaluaciones e interconsultas adicionales que cubrieran todas las patologías reportadas. La Corte Suprema confirmó esta sentencia, dejándola firme y destacando la necesidad de un proceso de evaluación más riguroso y fundamentado.

TEMA DE LA SEMANA:

El finiquito, continuidad laboral y su poder liberatorio

En el caso RIT O-225-2019, la discusión central giró en torno a la eficacia liberatoria de los finiquitos firmados en el contexto de relaciones laborales continuas. La problemática específica se refiere a la validez de los finiquitos en el marco de sucesivos contratos de trabajo entre el mismo empleador y trabajador, y su efecto jurídico frente a la alegación de continuidad en la prestación de los servicios. Este análisis profundizará en las interpretaciones legales relevantes, las normas aplicadas y las decisiones de las cortes, buscando esclarecer la postura legal adoptada en la sentencia final.

El Código del Trabajo de Chile, específicamente el artículo 177, establece las formalidades que deben cumplirse para la validez de un finiquito. Este artículo señala que el finiquito debe ser firmado ante un ministro de fe y que debe expresar claramente la voluntad del trabajador de dar por terminada la relación laboral. Sin embargo, la mera formalidad no garantiza la eficacia liberatoria si existen elementos que indiquen la continuidad de la relación laboral.

Además, el artículo 477 del Código del Trabajo regula los recursos de nulidad, permitiendo a las partes impugnar una sentencia cuando consideran que se ha hecho una incorrecta aplicación de la ley.

La Corte Suprema, al resolver el recurso de unificación de jurisprudencia, se centró en determinar si los finiquitos pueden considerarse liberatorios de obligaciones cuando hay evidencia de que la relación laboral continuó después de su firma. Las sentencias previas de las Cortes de Apelaciones de Valparaíso y Santiago, así como decisiones anteriores de la propia Corte Suprema, establecieron un precedente en el que el finiquito no se consideraba suficiente para terminar la relación laboral si posteriormente se evidenciaba una continuidad laboral. Este enfoque está fundamentado en el principio de primacía de la realidad sobre las formas, que busca proteger los derechos laborales frente a prácticas que puedan disfrazar la verdadera naturaleza de la relación laboral.

Las decisiones citadas por el recurrente, como las contenidas en los roles N° 19.374-2014 y 32.122-2015 de la Corte Suprema, enfatizan que el contexto y la continuidad de la relación laboral son cruciales para determinar la validez del finiquito. Estas decisiones sostienen que un finiquito firmado no necesariamente concluye la relación laboral si se establece un nuevo contrato inmediatamente después para el desempeño de funciones similares o idénticas, lo cual podría indicar una práctica de evasión de derechos laborales.

El fallo impugnado por la Corte de Apelaciones de Iquique que acogió los recursos de nulidad y desestimó la demanda de despido injustificado, se basó en una interpretación literal del artículo 177, considerando que los finiquitos firmados cumplían con todas las formalidades legales y, por lo tanto, eran liberatorios. Sin embargo, el análisis final de la Corte Suprema revocó esta decisión, alineándose con la interpretación de que la continuidad laboral efectiva invalida la eficacia liberatoria de los finiquitos cuando estos se utilizan para encubrir una relación laboral continua.

