



Universidad de Chile
Facultad de Derecho
Departamento de Derecho del Trabajo

LOS VICIOS DEL CONSENTIMIENTO EN EL FINIQUITO LABORAL, A LA LUZ DEL CÓDIGO CIVIL

Memoria para optar al grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales

Erika Leiva Muñoz

Profesor guía: Roberto Cerón Reyes

Santiago, 2020

ÍNDICE

RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I	9
RELACIÓN EXISTENTE ENTRE EL DERECHO CIVIL Y EL DERECHO DEL TRABAJO	9
1) Especialidad del derecho del trabajo y supletoriedad del derecho civil	9
2) Principios jurídicos en el ordenamiento jurídico nacional: principios generales del derecho y sus funciones	23
3) Algunos principios del derecho del trabajo y sus alcances	26
3.1) Principio protector o tutelar	30
3.1.1) Regla in dubio pro operario.....	34
3.1.2) Regla de la norma más favorable y condición más beneficiosa.....	38
3.2) Otros principios.....	39
CAPÍTULO II	43
EL FINIQUITO LABORAL	43
1) Concepto de finiquito:	43
1.1) Naturaleza jurídica.....	45
1.1.1) Naturaleza mixta del finiquito: acto jurídico e instrumento.....	45
1.1.2) Finiquito transacción	48
1.1.3) Finiquito como instrumento	50
2) Efectos jurídicos que produce un finiquito:	52
2.1) Poder liberatorio:	52
2.2) Valor probatorio:.....	59
2.3) Mérito ejecutivo:	61
3) La voluntad y los vicios del consentimiento	62
3.1) Normas supletorias aplicables frente a un vicio del consentimiento en un finiquito laboral:	63
3.2) Normas supletorias aplicables para invalidar un finiquito laboral que adolece de vicios del consentimiento:	67
3.2.1) Características de la acción de nulidad relativa:	73
3.2.1.1) La nulidad relativa solo puede alegarse por aquellos en cuyo beneficio lo han establecido las leyes:	74
3.2.1.2) Puede sanearse por el transcurso del tiempo:	74

3.2.1.3) Puede sanearse por la ratificación de las partes:.....	75
3.2.2) Plazo de prescripción extintiva aplicable a la acción de nulidad relativa:	75
3.2.3) Efectos de la nulidad del finiquito:	80
CAPÍTULO III	84
VICIOS DEL COSENTIMIENTO EN EL FINIQUITO LABORAL: LEY, JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA	84
1) Aproximaciones de los vicios del consentimiento en el finiquito laboral	84
2) Fuerza:.....	88
2.1) Requisitos para que la fuerza vicie el consentimiento:.....	89
2.1.1) Grave:	89
2.1.2) Antijurídica:	94
2.1.3) Determinante:	98
2.2) El caso de las encerronas:	99
3) Error:.....	101
3.1) Requisitos que exige la ley para que el error vicie el consentimiento:.....	101
3.2) Tipos de error:.....	102
3.2.1) Error esencial:	102
3.2.2) Error sustancial:.....	103
3.2.3) Error accidental:	105
4) Dolo:.....	106
4.1) Requisitos para que el dolo vicie consentimiento:.....	110
4.1.1) Debe ser determinante:.....	110
4.1.2) Debe ser obra de una de las partes:	111
5) Propuestas en torno a los problemas vinculados al tratamiento jurisprudencial de los vicios del consentimiento en el finiquito laboral:.....	111
5.1) Aplicación de normas de interpretación de los contratos al finiquito:.....	113
5.2) Garantías para proteger al trabajador al momento de suscribir el finiquito laboral:.....	119
5.2.1) Efectos que conlleva el incumplimiento de la propuesta de liquidación:	122
5.2.2) Finiquito electrónico	123
5.3) Procedencia de deber de informar por parte del empleador:	127
CONCLUSIONES	129
BIBLIOGRAFÍA	132

RESUMEN

La presente tesis tiene por fin principal analizar la aplicación de los vicios del consentimiento en el finiquito laboral. Para tal objetivo, es necesario recurrir a distintas fuentes, tales como: la regulación legal pertinente, doctrina laboral y civil, doctrina laboral española y, además, la jurisprudencia correspondiente.

El documento se estructura en tres capítulos. El primero define la relación existente entre el derecho civil y el derecho laboral, al ser las disciplinas jurídicas involucradas en el tópico de esta memoria. Asimismo, se establecen los límites a los principios laborales, específicamente el protector.

El segundo capítulo aborda los conceptos básicos necesarios para el desarrollo de esta investigación, como el finiquito y los vicios del consentimiento. Además, explica cuáles son las normas supletorias aplicables frente a un vicio del consentimiento en el finiquito laboral.

En el tercer capítulo se analiza detalladamente, ahondándose en los requisitos exigidos en sede civil para que estos vicien el consentimiento, con el propósito de constatar si la doctrina y jurisprudencia laboral los han utilizado. También, se realizan algunas propuestas en torno a los problemas vinculados al tratamiento que la jurisprudencia le ha dado a los vicios del consentimiento en el finiquito laboral.

INTRODUCCIÓN

Se ha definido al finiquito laboral como un acto jurídico bilateral, específicamente una “(...) *convención celebrada por escrito y firmada por dos partes (en este caso el trabajador y empleador), por medio de la cual el trabajador se da por pagado de todo lo que por diversos conceptos pudiere adeudársele y renuncia, por tanto, a toda acción judicial o extrajudicial a su respecto; y el empleador a su vez, reconoce que no tiene cargo alguno en contra del trabajador*”¹, que debe celebrarse con las formalidades que la ley estipula, una vez terminada la relación laboral. Sin embargo, el finiquito no es el medio por el que se extingue dicho vínculo, pues este concluye con la aplicación de alguna de las causales estipuladas en el Código del Trabajo (en adelante CT). Así, la terminación produce el efecto de “(...) *liberar al empleador y al dependiente de los derechos y obligaciones que recíprocamente se impusieron al celebrar una relación de índole laboral*”². Ante este escenario, el fin habitual del finiquito es dar cuenta del término de la relación laboral y extinguir las obligaciones pendientes entre las partes. Uno de los efectos que produce la suscripción de un finiquito legalmente celebrado es el poder liberatorio. Esto significa, básicamente, que tendrá la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada (cosa juzgada).

Al tratarse de un acto jurídico bilateral, al finiquito le serían plenamente aplicables las reglas establecidas en el Libro IV del Código Civil (en adelante CC), específicamente los títulos II “de los actos y declaraciones de voluntad”, XIII “de la interpretación de los contratos”, XIV “de los modos de extinguirse las obligaciones” y XX “de la nulidad y la rescisión”. Al no existir normas especiales en el derecho laboral respecto de la regulación de este acto jurídico, y en atención al principio de supletoriedad del derecho civil —esta rama del derecho tiene su máxima manifestación, en cuanto cuerpo normativo, en el CC—, debería aplicarse este último para, por ejemplo, determinar la procedencia de un vicio del consentimiento en un finiquito laboral.

Sin embargo, este predicamento no es del todo claro. Por ello, el objetivo principal de esta memoria es analizar la aplicación de los vicios del consentimiento en el finiquito laboral. La jurisprudencia no ha sido conteste al momento de tratar este tópico, al punto que hay casos en que no se han aplicado las normas del CC, y se ha resuelto la

¹ LANATA, G. 2009. Contrato individual de trabajo. 3ª ed. Chile. Concepción, Legal Publishing. 291p.

² NADAL SERRI, D. 2003. El despido en el Código del Trabajo. Santiago, LexisNexis. 35p.

controversia solo en base al principio protector. En ese orden de ideas, la Corte de Apelaciones de Concepción ha dicho que “(...) *sin que en esta sede laboral, sean aplicables las exigencias del Derecho Privado para que la fuerza sea vicio del consentimiento, merced a los derechos laborales relacionados en los motivos primero y segundo precedentes*”³. En un sentido contrario, existe jurisprudencia que se ha ceñido estrictamente a la aplicación de las normas civiles al finiquito⁴. Ante tal problemática, como explicaré en detalle más adelante, uno de los objetivos específicos que desarrollo es determinar el alcance de los principios del derecho del trabajo, especialmente el protector.

Buena parte de la doctrina nacional no se ha pronunciado sobre el tópico principal de investigación⁵. No obstante, William Thayer junto a Patricio Novoa⁶ lo hacen escuetamente, mediante un análisis que no abarca todo el trasfondo de la cuestión. En el aluden a los vicios del consentimiento en el contrato de trabajo, y aplican plenamente el derecho común en este ámbito. Pero en el caso del finiquito, se refieren someramente a este cuando adolece fuerza.

Al ser el finiquito un acto jurídico o convención puede ser anulado —y en consecuencia cesaría el poder liberatorio— si adolece de vicios del consentimiento. Asimismo, si le falta cualquier requisito de validez o existencia del acto jurídico, por último, también creo que, en las situaciones expuestas precedentemente, puede ser interpretado mediante las normas de hermenéutica de los contratos, pues como se ve en el segundo capítulo, cuando el legislador civil se refirió al contrato lo asimiló con la convención. En definitiva, dada su naturaleza jurídica existen diversos supuestos que pueden mermar el poder liberatorio que produce.

³ Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N°3684-2006, de 6 de julio de 2007.

⁴ Véanse en tal sentido: Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol N°480-2015, de 19 de enero de 2016; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°780-2016, de 24 de agosto de 2016; Corte de Apelaciones de Antofagasta, Rol N°47-2012, de 10 de mayo de 2012; 2° Juzgado de Letras del Trabajo, RIT N°O-5073-2016, de 4 de abril de 2017; Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia, RIT N°O-129-2016, de 11 de octubre de 2016; 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-3319-2010, de 31 de enero de 2011; Juzgado de Letras del Trabajo de Linares, RIT N°O-44-2016, de 4 de noviembre de 2016.

⁵ Dentro de los autores que han omitido el desarrollo este tópico específico en sus obras afines figuran: GAMONAL, S. 1998. Introducción al derecho del trabajo. Santiago, Editorial jurídica Conosur Ltda; GAMONAL, S. 2009. Fundamentos del derecho laboral. Santiago, Editorial Legal Publishing; GAMONAL, S y GUIDI, C. 2015. Manual del Contrato de Trabajo. 4ª ed. [en línea] Santiago, Chile. Legal Publishing < <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/LALEY/2015/41875940/v1> > [consulta: 16 de abril de 2019]; LANATA, G. 2009. Contrato individual de trabajo. 3ª ed. Chile. Concepción, Legal Publishing; ROJAS, I. 2015. Manual del derecho del trabajo. Santiago, Legal Publishing; MELIS, C. y SAEZ, F. 2009. El contrato individual de trabajo en los dictámenes de la Dirección del Trabajo. Santiago, Legal Publishing.

⁶ THAYER, W. y NOVOA, P. 2003. Manual del derecho del trabajo, tomo IV. Santiago, Editorial jurídica.

Frente a esta situación, esta memoria tiene como uno de sus objetivos específicos la determinación del alcance de este poder. La razón de ello es que el poder liberatorio es la característica más destacada del finiquito, por ende, hay que esclarecerla antes de analizar el objetivo principal ya indicado. Este tema no ha sido pacífico en la jurisprudencia, según se verá⁷. Por ejemplo: la Corte de Apelaciones de Santiago ha indicado que una vez que el finiquito está legalmente suscrito, el trabajador carece de acción para demandar a su empleador por prestaciones adeudadas que fueron renunciadas en el instrumento referido, en razón del poder liberatorio que este produce. Asimismo, indicó que la única excepción que se contempla es la nulidad del instrumento, en los casos de error, fuerza y dolo. En caso contrario, no es posible desconocer lo expresado en el finiquito, debido al principio de buena fe, principio de realidad y la doctrina de los actos propios⁸. Es decir, había una interpretación restrictiva de las excepciones al poder liberatorio.

A propósito de las mencionadas excepciones, Sergio Gamonal expone tres casos en los cuales el poder liberatorio del finiquito no se produce. En primer lugar, cuando adolece de algún vicio del consentimiento. Indica que estos casos han sido reconocidos por la jurisprudencia, procediendo la nulidad del finiquito. También agrega que en dichas situaciones hay que considerar el principio de protección, el que “(...) *debe operar durante todo el íter contractual, vale decir, en la fase preparatoria de la relación laboral, en su perfección, durante su vigencia, y en su conclusión o término*”⁹. En segundo lugar, cuando el finiquito dispone de derechos que afectan intereses de terceros, lo cual está en consonancia con el artículo 12 del CC, que indica como límite a la renuncia de derechos “*que sólo miren al interés individual del renunciante*”. Finalmente, cuando afecta a un bien jurídico laboral establecido a nivel constitucional, pues en este último caso, dado su nivel de garantía constitucional es indisponible por las partes. En conclusión, el autor considera que existen varias excepciones al poder liberatorio, y además le da cabida al

⁷ Véase acápite 2.1 del capítulo II. Sin perjuicio de ello dentro de la jurisprudencia se distinguen dos tendencias:

- A favor de una revisión restringida del finiquito: Corte Suprema, Rol N°5000-2014, de 8 de enero de 2015; Corte Suprema, Rol N°5.819-2009, de 27 de septiembre de 2009; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°7662-2008, de 9 de junio de 2009; Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, RIT N°O-14-2016, de 12 de abril de 2016.

- A favor de una revisión amplia del finiquito: Corte Suprema, Rol N°29712-2014, de 27 de octubre de 2015. 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-140-2015, de 19 de junio de 2015; 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-437-2011, de 10 de febrero 2012; 2° Juzgado de letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-49-2009, 18 de enero de 2010; 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-76-2009, de 19 de febrero de 2010.

Sin perjuicio de lo anterior, este tema será tratado en detalle en el segundo capítulo.

⁸ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°1823-2005, de 18 de noviembre de 2005, considerando tercero y octavo.

⁹ GAMONAL, S. y GUIDI, C. 2011. Efectos del finiquito en relación al procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Revista Laboral Chilena: 82.

principio de protección, incluso frente a instituciones civiles, como los vicios del consentimiento. Aún más, considera que tal principio cumple una función integradora e interpretativa¹⁰.

Sin embargo, no todos comparten esta última afirmación. Hay doctrina que sostiene que el principio protector tiene una aplicación acotada¹¹. De esta forma, jamás procedería para atenuar los efectos de una norma civil, ni tampoco se aplicaría a falta de ley. En cuanto a su función interpretativa, una de sus manifestaciones es la regla *in dubio pro operario*. Esta consiste en que ante una duda sobre la interpretación de una norma debe preferirse aquella más favorable al trabajador. Jesús Mercader, respecto a la legislación española, postula que la regla mencionada anteriormente es de última ratio, pues tiene que ser usada únicamente si los demás criterios de interpretación existentes en el CC no son adecuados y exclusivamente respecto de normas tuitivas¹².

En la misma línea de pensamiento, y en relación al criterio *in dubio pro operario*, Enrique Munita adhiere a los postulados anteriores, y además señala que dicha regla está en declive, y debe utilizarse de forma restrictiva. Incluso, ha señalado que no se puede utilizar esta regla para interpretar normas civiles, aunque estas tengan incidencia en un juicio laboral, pues en ese caso deberían ocuparse normas generales de interpretación de la ley. Junto con lo anterior, se atreve a argüir que en la doctrina nacional y comparada existe una visión escéptica y crítica sobre el principio de protección, pues este nació en un momento histórico distinto, en que era un imperativo proteger a los trabajadores. Sin embargo, ello ahora no se justifica, debido a “(...) *la existencia de una avanzada legislación laboral, la actividad sindical y los importantes niveles de protección que en la actualidad otorga el derecho –por la vía judicial y administrativa- se unen a la mayor conciencia de las empresas por la dignidad de los trabajadores*”¹³.

En otras palabras, este autor postula que la regla *in dubio pro operario* se debería aplicar de forma muy limitada, y en ningún caso para la interpretación e integración de

¹⁰ GAMONAL, S. Fundamentos del derecho laboral, Op. cit., 103p.

¹¹ Véanse en tal sentido: IRURETA, P. 2011. El impacto de los principios jurídicos en el derecho del Trabajo. En: CARBONELL, F., “et al”. Principios jurídicos: Análisis y crítica. Santiago, Editorial Legal Publishing – AbeledoPerrot; MERCADER UGUINA, J. 2015. Los principios de aplicación del derecho del trabajo [en línea] Madrid, España. Tirant lo Blanch <biblioteca.tirant.com, ISBN139788490863954> [consulta: 1 de octubre de 2018]; MUNITA LUCO, E. 2014. El principio protector y la regla del *in dubio pro operario* como criterio de interpretación de la norma laboral. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social (10).

¹² Véanse en tal sentido y para el caso español: MERCADER UGUINA, J. 2015. Los principios de aplicación del derecho del trabajo [en línea] Madrid, España. Tirant lo Blanch <biblioteca.tirant.com, ISBN139788490863954> [consulta: 1 de octubre de 2018]; ALONSO, M. y CASA, M. 2000. Derecho del trabajo. 18° ed. Madrid, Civitas.

¹³ MUNITA, E. Op. cit., 85p.

normas civiles¹⁴. Asimismo, jamás se podría usar para crear figuras desconocidas para el legislador¹⁵. Sin perjuicio de lo anterior, en forma contraria, se ha dicho que la regla *in dubio pro operario*, opera en la integración de lagunas legales y, adicionalmente, cuando la aplicación de una norma aparezca como inicua¹⁶. Ante este escenario, con interpretaciones diversas y sin haber una postura unívoca al respecto se establece, como uno de los objetivos específicos, la fijación del alcance que tiene el principio de protección y las reglas que derivan de él. Ello servirá para resolver el tópico principal de esta investigación, ya que al determinar los límites y funciones de este principio, se puede responder si puede aplicarse en el caso de un vicio del consentimiento en el finiquito laboral, siendo esta última una de la posturas sostenidas por la jurisprudencia.

Por otro lado —como indiqué en un principio— al ser el finiquito una convención, si este adolece de vicios del consentimiento, es susceptible de anularse. Por lo que otro de los objetos específicos consiste en cuestionarse el tratamiento que se le ha dado a la acción de nulidad, particularmente, respecto al plazo de prescripción aplicable a dicha acción por vicios del consentimiento en un finiquito laboral. Además, se pretende dilucidar el efecto que produce la declaración de nulidad en materia laboral.

Esta memoria se ilustra no solo con doctrina, sino que también con jurisprudencia chilena y legislación española, esta última por presentar una situación normativa similar a la de nuestro país.

La estructura de mi trabajo será la siguiente: el primer capítulo determina la interacción en este punto entre el derecho civil —rama que tiene como base jurídica el CC— y el derecho del trabajo, al ser el marco en el que se desarrolla el tópico de esta investigación. En efecto, esta memoria analiza, por una parte, el finiquito, institución de orden laboral, y, por otra, los vicios del consentimiento, que están regulados en el CC. Ambas disciplinas jurídicas presentan una diferencia fundamental, que deriva de la vinculación entre las partes. En la primera, existe una igualdad entre ellas, a diferencia de la segunda, en que la relación es desigual.

Todo lo anterior se realiza con el objetivo de examinar si ante un vicio del consentimiento en un finiquito laboral, procede aplicar supletoriamente el derecho civil,

¹⁴ *Ibid.*, 93p.

¹⁵ *Ibid.*, 92p.

¹⁶ GAMONAL, S. Fundamentos del derecho laboral, Op. cit., 109p.

o debe resolverse en base a los propios principios que envuelven el derecho del trabajo, o bien se aplican las normas del Código Civil siempre que no vulneren los principios de dicha rama del derecho. Para ello, además se trata sobre alguno de los principios que están presentes en el derecho laboral y sus alcances, con especial interés en el principio protector, y las reglas que se desprenden de él.

El segundo capítulo aborda los conceptos básicos necesarios para el desarrollo del tema, como son: la definición de finiquito y la de vicios del consentimiento. Respecto a la primera institución mencionada, se determina su naturaleza jurídica, y se profundiza acerca del poder liberatorio que produce el finiquito legalmente celebrado. Asimismo, se indica que sucede cuándo concurren vicios del consentimiento, en tanto es una excepción a dicho poder. En relación a la segunda institución nombrada, se explica cuáles son las normas supletorias aplicables a un vicio del consentimiento en el finiquito laboral y frente a su invalidación. A propósito de esto último, se expone que la sanción de ineficacia que procede utilizar es la nulidad relativa y, en consecuencia, las normas que la rigen en el Código Civil. Se conceptualiza y determina si la nulidad presenta particularidades por ser declarada en el ámbito laboral. En particular, pretendo resolver la siguiente interrogante ¿en el caso de la prescripción de la acción de nulidad, hay que atenerse al plazo general estipulado en el CT o, por el contrario, hay que utilizar el plazo que da el CC en el caso de nulidad por vicios del consentimiento? Junto con lo anterior, se razona acerca del efecto que produce la declaración de nulidad en materia laboral.

En el tercer capítulo me refiero detalladamente al error, la fuerza y el dolo, y ahondo sobre los requisitos que normalmente se exigen en sede civil para que estos vicien el consentimiento, con el propósito de constatar si la doctrina y jurisprudencia laborales los han aplicado. Y, en su caso, de qué forma lo han hecho.

En la legislación española, la intangibilidad de un finiquito celebrado legalmente no es tal. En este ordenamiento se ha entendido que “(...) *el finiquito posee un carácter instrumental, es un medio de prueba dirigido a acreditar la extinción de una obligación preexistente; pero ello no significa que deba otorgársele un carácter sacramental, de modo que se imponga su eficacia liberatoria en todo caso*”¹⁷. Como consecuencia de este razonamiento, es que una vez constatada la ausencia de vicios del consentimiento,

¹⁷ CAVAS, F. y SEMPERE, A. 2014. Finiquito. Claves prácticas. Madrid, Editorial Francis Lefebvre. 20p.

igualmente a través de la interpretación se puede determinar cuál es la voluntad real de las partes, es decir, si aquella convención alcanzó a todos los ámbitos o solo a algunos. Este panorama es muy distinto a la realidad nacional, en la que existe una revisión muy acotada del finiquito, según se verá.

Ante lo expuesto, y para lograr una visión acabada, se señalan algunas propuestas en torno a los problemas que conlleva el tratamiento de los vicios del consentimiento en un finiquito laboral. Para ello se tiene especialmente presente lo postulado por algunos autores españoles sobre esta cuestión. Dicho ordenamiento jurídico presenta una gran similitud con el nuestro, al punto que tampoco la legislación laboral ni civil establecen una regulación exhaustiva del finiquito. Han sido la doctrina y jurisprudencia los encargados de resolver las cuestiones que se generen en torno a este instrumento.

La importancia de destacar las diferencias que existen en este ámbito entre el ordenamiento jurídico chileno y el español es que el contrastar nuestra legislación actual con la extranjera, sirve para darse cuenta de otras formas de solucionar nuestras problemáticas. De esta manera, se pueden generar propuestas, para luego adaptarlas a nuestra realidad nacional.

Para concluir con la memoria se exponen los resultados a los que arribé, para lo cual realicé una síntesis de las ideas planteadas y sus respectivas respuestas.

CAPÍTULO I

RELACIÓN EXISTENTE ENTRE EL CÓDIGO CIVIL Y EL DERECHO DEL TRABAJO

1) Especialidad del derecho del trabajo y supletoriedad del derecho civil

Durante el siglo XIX se inició en Chile el período de la codificación, que tuvo por objeto fijar el derecho vigente. Era la forma por la cual la sociedad intentaba organizar, ordenar y seleccionar las normas y criterios aplicables de una materia jurídica en el ordenamiento jurídico, reuniéndolos en un cuerpo normativo escrito con vocación de permanencia¹⁸. Aún más, la “(...) *codificación no implica simplemente hacer códigos, sino que hacerlos de un modo determinado*”¹⁹. El modelo de referencia, inspirado en el racionalismo, fue el matemático, ello explica que los códigos estén compuestos de “(...) *breves y concisos enunciados integrados por hipótesis y consecuencias, los unos apoyados en los otros y todos en las premisas básicas o fundamentales*”²⁰.

Es así como en 1855 se aprobó y promulgó el CC chileno, que en el siglo XIX se consideró como el centro de nuestro ordenamiento jurídico. Además, se estimó que el derecho civil —que en esa época prácticamente era sinónimo del CC, dado el ánimo de exhaustividad de este cuerpo normativo—, era el derecho privado general, común y supletorio. General pues regulaba “(...) *las relaciones jurídicas ordinarias y más generales del ser humano en cuanto tal, con prescindencia de cualquier otra circunstancia (nacionalidad, profesión)*”²¹. De esta forma, aquella normativa que se refiriera a relaciones jurídicas determinadas en razón de una circunstancia particular pasaría a ser de excepción o especial. Un ejemplo de ello es el derecho del consumidor, en que es imperativo que exista una relación de consumo, entre un proveedor y un consumidor, para que la ley sea aplicable.

Común porque iba a regular todas las relaciones que no estuvieran disciplinadas

¹⁸ CORRAL, H. 2007. La descodificación del derecho civil en Chile. [en línea]. Santiago, Lexis Nexis. <<https://corraltalciani.files.wordpress.com/2010/05/descodificacion.pdf>> [consulta: 2 de septiembre de 2016]

¹⁹ GUZMÁN, A. 1993. Codificación, descodificación y recodificación del derecho civil chileno. *Revista de derecho y jurisprudencia* XC (2): 40.

²⁰ Ídem.

²¹ ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M., VODANOVIC, A. 1998. *Tratado de derecho Civil: Partes preliminar y general*, tomo segundo. Santiago, Dislexia virtual. 57p.

por otro derecho especial. Supletorio —atributo derivado de la característica anterior— porque era llamado a suplir los vacíos que presentara la legislación especial. Estas características que se atribuyen tradicionalmente al derecho civil, y que siguen vigentes, se extraen del origen mismo del CC, pues el fin del plan de codificación de 1852, que culmina en el año 1855, era estructurar todo el derecho civil de forma homogénea sobre la base de una pluralidad de códigos, entre los que debía existir unidad y armonía²². Un ejemplo claro de la generalidad es que, en el Proyecto Inédito del CC, Andrés Bello consideraba que el título preliminar era una introducción a la legislación toda, no solamente al Código mencionado²³. A partir de dicho cuerpo legal, es posible deducir que comprende principios, preceptos e instituciones comunes a todas las relaciones jurídicas. Así, el título preliminar contiene disposiciones sobre la ley, específicamente sobre su promulgación, efectos, interpretación y derogación. Lo que resulta extraño, pues no es propio de una normativa civil regular disposiciones de esta índole: “*Sólo una justificación histórica (fue el primer Código elaborado) y la generalidad de sus propósitos (regular la universalidad de los bienes y de las personas), pueden explicar su inclusión en este texto*”²⁴.

El carácter de común del CC se explica por las aspiraciones que se tenían del CC, se buscaba “*(...) la unidad del orden jurídico, la completitud, ausencia de lagunas, organización racional de las normas, conceptos y principios bajo el presupuesto de coherencia que proporcionan las operaciones de orden lógico (...)*”²⁵. Dicha característica también se puede extraer del artículo 4 del CC, y de las remisiones expresas hacia él que existen en otros cuerpos normativos. A modo de ejemplo, el artículo 96 del Código de Comercio indica en lo pertinente que “*Las prescripciones del Código Civil relativas a las obligaciones y contratos en general son aplicables a los negocios mercantiles, salvo las modificaciones que establece este Código*”. Por su lado, el artículo 4 de la Ley sobre fomento, protección y desarrollo de los indígenas relaciona derechamente al CC con el derecho común, dicha norma se “*(...) refiere a la posesión notoria del estado civil de padre, madre, cónyuge e hijo y dispone que es título suficiente para constituir a favor de los indígenas los mismos “derechos y obligaciones que,*

²² BARRIENTOS, J. 2016. Código Civil: Historia y análisis [en línea] Santiago, Thomson Reuters. <<https://proview-thomsonreuters-com.uchile.idm.oclc.org/library.html#/library>> [consulta: 15 de octubre de 2018]

²³ Ídem.

²⁴ TAPIA, M. 2005. Código Civil 1855-2005 Evolución y perspectivas. Santiago, Editorial Jurídica, 69p.

²⁵ MEJÍAS, C. 2018. El derecho común presupuesto en el ordenamiento jurídico nacional. Una revisión de su contenido. Revista chilena de derecho 45(3): 627.

*conforme a las leyes comunes, emanen de la filiación legítima y del matrimonio civil*²⁶.

Sin perjuicio de lo anterior, a partir del siglo XX se evidencia una tendencia a la dictación de normativa especial al margen del CC. Natalino Irti, en relación a Italia, definió este proceso como descodificación, consistente en la “*sustracción al código, operada por la legislación especial, de ciertas materias para regularlas de una manera diferente en función de determinados fines sociales valiosos*”²⁷. De esta forma, el CC paulatinamente va perdiendo protagonismo frente a la pluralidad de leyes especiales que se dictan. Uno de los principales fundamentos de esta tendencia es que al momento de la dictación del CC italiano predominaban las ideas de corte individualista, acerca de la libertad del individuo y de la seguridad jurídica. Sin embargo, ello empezó a cambiar luego de la Primera Guerra Mundial, para luego consolidarse con la Constitución republicana de 1948²⁸. A partir de esta última cambia el paradigma hasta ese momento vigente, pues en ese cuerpo normativo se incluyen y reconocen “*(...) derechos sociales, que miran ya no al individuo en sí, sino en cuanto integrante de grupos, organizados o no*”²⁹. Es así, que al momento de dar una aplicación legislativa a la constitución se modifica el panorama del derecho vigente, generándose el fenómeno de la descodificación. Él creía que la proliferación de legislación especial había creado una pluralidad de microsistemas. Así, el CC había dejado de ser el derecho común, convirtiéndose en un derecho residual, que regula materias no previstas por los demás microsistemas. Además, pronosticó que esta situación iba a empeorar en el futuro.

En Chile, el fenómeno del incremento de leyes especiales al margen del CC también sucedió. Este se manifestó a partir del siglo XX, basta ver el apéndice del cuerpo normativo mencionado para reafirmar lo dicho. Algunos de los hitos que lo originaron son: el cambio de enfoque acerca de los objetivos del estado a fines socialmente apetecibles, junto con la legislación externa que se dictó en congruencia con lo anterior. Por último, la importancia cada vez más directiva de la constitución, y no solo orgánica³⁰. No obstante, esto no trae como consecuencia ineludible que el CC haya perdido su vigor como pilar del derecho privado.

²⁶ Ibid., 623p.

²⁷ IRTI, N. 1978. *Eta della codificazione*. CITADO POR: GUZMÁN, A. 1993. Codificación, descodificación y recodificación del derecho civil chileno. Revista de derecho y jurisprudencia XC (2): 43.

²⁸ GUZMÁN, A. Op. cit., pp. 40-44.

²⁹ Ibid., 43p.

³⁰ Ibid., 44p.

Uno de los criterios que utiliza Alejandro Guzmán Brito para determinar si la descodificación del derecho civil sucedió en nuestro país, es distinguir la naturaleza de las leyes dictadas³¹. Por una parte, está el derecho especial y por otro, el derecho singular. El primero corresponde a una ley que estipula lo ya regulado por el Código, únicamente altera la forma de codificación. Mientras que la segunda, se caracteriza por cambiar “(...) *completamente el conjunto de valores, principios y lógicas insertas en el Código Civil para adoptar sus propios valores, sus propios principios y sus propias lógicas*”³². El proceso de descodificación, para el autor mencionado, se refiere a este último tipo de normas, ya que solo estas tienen la capacidad de generar un cambio radical de las premisas que el derecho civil presupone, generando una pluralidad de microsistemas³³.

Teniendo en cuenta lo anterior, y el tipo de leyes que se crearon en Chile, Guzmán Brito concluye que en nuestro país la descodificación no se produjo, o al menos no en los términos de Irti³⁴, pues el Código Civil sigue siendo el centro de la normativa privada y no ha sido fragmentado.

Existen numerosas leyes que regulan de forma distinta o extensivas instituciones sumariamente tratadas por el CC, y otras tratan sobre instituciones que eran desconocidas al momento de su dictación, empero, la mayoría de estas siguen los mismos valores y principios que el mencionado código³⁵. A modo de ejemplo, algunas de las materias que se han reglado en leyes especiales y siguen vinculadas a modo supletorio con el CC son: el contrato de arrendamiento, operaciones de crédito de dinero, prendas sin desplazamiento, contratos con consumidores, propiedad intelectual, entre otras.

Una de las consecuencias de este proceso fue el surgimiento de la normativa laboral, la que finalmente derivó en la creación de una disciplina autónoma —y derecho singular—, como es el derecho del trabajo. En el siglo XIX las hoy denominadas “relaciones laborales”, eran consideradas resultado de un contrato como cualquier otro. Por consiguiente, se encontraban regidas por el CC, sin embargo, se discutía por parte de

³¹ Ibid., pp. 44-48.

³² CORRAL, H. 2007. La descodificación del derecho civil en Chile. [en línea]. Santiago. Lexis Nexis. <<https://corraltalciani.files.wordpress.com/2010/05/descodificacion.pdf>> [consulta: 2 de septiembre de 2016]

³³ GUZMÁN, A. Op. cit., pp. 53-55.

³⁴ Ibid., pp. 54-55.

³⁵ TAPIA, M. Op. cit., 351p.

la doctrina frente a qué tipo de contrato se estaba. Según Gabriela Lanata³⁶ existían principalmente tres posturas. Para algunos se trataba de un contrato de compraventa, en el cual la cosa vendida era la energía del trabajador. Otros creían estar frente a un contrato de sociedad, pues existía una obra común entre las partes —empleador y trabajador—, en que ambos aportaban algo. Por último, se le adjudicaba la naturaleza de contrato de arrendamiento de servicios inmateriales³⁷.

Todas estas posturas fueron criticadas. Uno de los problemas de la primera postura era que no lograba explicar cómo siendo el contrato de compraventa uno de ejecución instantánea, en el caso de las relaciones laborales sería de tracto sucesivo. Además, degradaba el trabajo, al entender que la energía del trabajador era algo transable, una cosa o mercancía. Tampoco era posible encasillarla en un contrato de sociedad, pues en este último contrato las utilidades se reparten a prorrata de su aporte. En cambio, en las relaciones laborales el trabajador siempre va a recibir la misma remuneración. Respecto de la tercera teoría mencionada, se expresaba que la energía de trabajo del obrero no era parte de su patrimonio, ergo, no podía ser objeto del contrato³⁸. Asimismo, una crítica permanente, fue que todas las figuras contractuales reguladas por el CC ignoraban la real situación de la relación de trabajo, en que hay inexistencia de negociación, toda vez que es el empleador quien impone las condiciones laborales. El trabajador solo tiene la posibilidad de aceptar o rechazar³⁹. En definitiva, existían dificultades para explicar la naturaleza jurídica de la relación laboral.

Por otro lado, surgieron condiciones sociales históricas que hicieron imperativo comenzar a dictar normas que regularan las relaciones de trabajo. Las primeras leyes dictadas sobre esta materia fluctúan entre los años 1906 y 1919, y son el resultado de la “(...) *maduración de la conciencia pública sobre la llamada cuestión social, que en nuestro país tuvo caracteres peculiares derivados, principalmente de la Guerra del Pacífico, la Revolución de 1891, el auge del salitre, el despoblamiento de los campos, el desarrollo de la administración pública, el agudizamiento de los problemas de vivienda por las grandes migraciones hacia las ciudades, en especial, Santiago, y la creación*

³⁶ LANATA, G. 2013. La aplicación del derecho civil en el derecho de trabajo. *Revista chilena de derecho del trabajo y seguridad social* 4(7): 78-79.

³⁷ *Ibid.*, 79p.

³⁸ *Ídem.*

³⁹ ROJAS, I. *Op. cit.*, 4p.

*consecuencial de cordones de miseria*⁴⁰. Junto con lo anterior, los trabajadores empezaron a organizarse y manifestarse, lo que se denominó el “movimiento obrero”.

Otra circunstancia fundamental para la consolidación del derecho del trabajo fue la incorporación de Chile a la Organización Internacional del Trabajo, pues debido a la influencia política de esta institución se crearon dos proyectos de CT en los años 1919 y 1921. El primero fue presentado por el partido conservador al senado en agosto de 1919. El segundo fue impulsado por el partido liberal, específicamente fue preparado por Moisés Poblete Troncoso y sus colaboradores, e ingresó con fecha 8 de junio de 1921 al Congreso nacional. Ambos no prosperaron⁴¹. No obstante, finalmente el 13 de mayo de 1931 durante la presidencia de Carlos Ibañez del Campo se promulgó el primer CT en nuestro país. Cabe destacar que “(...) *los artículos contenidos en el Código del Trabajo de 1931 -el cual estuvo sujeto a múltiples modificaciones hasta 1973- fueron extraídos de los proyectos de código laboral presentados al Congreso por los conservadores y liberales en 1919 y 1921, respectivamente*”⁴², y de las leyes vigentes de la época, que se refundieron.

Si bien durante los años posteriores se han dictado numerosas leyes, no fue hasta 1987 que se promulga un nuevo CT. Este último es resultado de los numerosos cambios experimentados en la legislación laboral a partir del año 1973, y para su mejor aplicación se requirió refundirlo en un solo cuerpo legal. En ese año “(...) *se hundió definitivamente el Estado modernizador en Chile, rearticulándose, ahora bajo la forma de un Estado subsidiario*”⁴³. Como consecuencia de ello “(...) *se impone una política de desmantelamiento del orden laboral anterior, vía derogación de toda norma atentatoria contra la libertad de empresa, de trabajo y sindical*”⁴⁴. De esta forma, desde aquella fecha el modelo laboral es el mismo, y las reformas a la legislación refuerzan las tres libertades arriba mencionadas⁴⁵.

⁴⁰ THAYER, W. 1994. Orígenes, evolución y perspectivas del derecho laboral chileno [en línea] Santiago, Chile. Centro de Estudios Públicos. <https://www.cepchile.cl/cep/site/artic/20160303/asocfile/20160303184523/rev54_thayer.pdf > [consulta: 31 de marzo de 2019]

⁴¹ YAÑEZ, J. 2000. Chile y la Organización Internacional del Trabajo (1919-1925). *Hacia una legislación social universal*. Revista de estudios históricos-jurídicos (22): 323-324.

⁴² MELLADO, V. 2017. El Código del Trabajo de la alianza liberal y la Federación Obrera de Chile (FOCH), 1920-1922. Santiago. Cuadernos de historia (47): 63.

⁴³ CERÓN, R. 2013. Notas sobre Estado subsidiario y legislación laboral en Chile. *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social* 4 (7): 171.

⁴⁴ *Ibid.*, 173p.

⁴⁵ *Ibid.*, pp. 172-173.

Ya expuesto brevemente el origen del derecho del trabajo, se percibe que desde los primeros momentos está vinculado con el derecho civil —rama que tiene como base jurídica y máxima manifestación al CC—. La presente memoria involucra estas dos áreas del derecho, por ello lo primero que hay que determinar es la relación existente entre ellas. Por un lado, se ha propugnado la autonomía del derecho laboral, pues contiene bases y principios contrarios a los del derecho civil, junto con poseer un cuerpo normativo autónomo y tribunales especiales que resuelven los conflictos de esta índole. Alejandro Vergara Blanco⁴⁶ cree que únicamente es posible aplicar el CC cuando exista norma expresa que lo disponga, de otra forma no se podría, ya que el derecho civil y laboral responden a principios distintos. Por el contrario, autores como Mauricio Tapia⁴⁷, Hernán Corral⁴⁸, Gabriela Lanata⁴⁹ y Yasna Otarola⁵⁰ han afirmado, bajo distintas condiciones según se verá, que el CC puede suplir al derecho laboral. Conviene apuntar que la supletoriedad se origina frente a insuficiencias normativas en las legislaciones especiales, pues en esas oportunidades el juez igualmente está obligado a resolver el asunto controvertido, en razón del principio de inexcusabilidad, que se encuentra plasmado en el artículo 76 de la constitución y el artículo 10 del Código Orgánico de Tribunales (en adelante COT). De esta forma, la supletoriedad aparece como una forma de integración frente a una laguna legal parcial o deficiencia normativa, siendo la integración la actividad consistente en colmar las lagunas legales. No obstante, dicha técnica normativa no es la única forma de integrar una laguna, ya que cuando no sea posible o bien exista un vacío en todo el ordenamiento legal, se procederá a aplicar otras técnicas, como la analogía o los principios generales del derecho.

Como se puede deducir de lo expuesto, hay distintas posturas respecto al uso de normas civiles en el ámbito laboral. La principal dificultad de aceptarla es que podría afirmarse que le restaría autonomía al derecho del trabajo, lo que es totalmente erróneo. La Real Academia de la Lengua Española define autonomía como: “*Condición de quien, para ciertas cosas, no depende de nadie*”⁵¹. A partir de esta definición se concluye que la

⁴⁶ VERGARA, A. 2011. Derecho administrativo y supuesta supletoriedad general del Código Civil [en línea] Santiago, Una falsa supletoriedad general del Código Civil respecto de las demás leyes. <<https://westlawchile.cl/CL/DOC/177/2011>> [consulta: 2 de octubre de 2018]

⁴⁷ TAPIA, M. Op. cit., 352p.

⁴⁸ CORRAL, H. Op.cit.

⁴⁹ LANATA, G. 2013. La aplicación del derecho civil en el derecho de trabajo. Op. cit., 89p.

⁵⁰ OTÁROLA, Y. Op. cit., 103p.

⁵¹ Real Academia Española [en línea] <<http://www.rae.es>> [consulta: 3 de enero 2019]

palabra autonomía no exige una independencia en todos los ámbitos. Por ende, aplicándolo al ámbito del derecho, tal como plantea Cristina Mangarelli, que una rama sea autónoma no significa un aislamiento del resto del ordenamiento jurídico⁵². Ella indica que “(...) *el sistema jurídico constituye un todo unitario*”⁵³ y que las distintas ramas del derecho se encuentran en continua relación entre sí⁵⁴. En consecuencia, ser parte de dicho sistema “(...) *regido por principios comunes y generales, determina que, en caso de vacío en la normativa laboral, sea necesario recurrir a las normas e institutos del derecho común o de otras ramas del derecho, los que serán de aplicación supletoria en el derecho del trabajo*”⁵⁵.

Gabriela Lanata considera que en la actualidad resulta legítima y unánimemente aceptada la aplicación directa de normas e instituciones propias del derecho civil en la regulación de relaciones laborales⁵⁶. Lo anterior es cuestionable. A mi parecer, es innegable la necesidad de utilizar normas civiles en el derecho laboral, el problema acontece cuando ello causa perjuicio al trabajador. La razón principal es que el derecho del trabajo no tiene autosuficiencia normativa, más aún, no existe una teoría general del derecho laboral. Por consiguiente, resulta imposible su subsistencia de manera totalmente autónoma y autárquica. Especialmente hay que tener presente el carácter de sistema del ordenamiento jurídico, donde el derecho del trabajo no es la excepción, pues este “(...) *no es un derecho aislado, sino que se ha desarrollado y sigue desarrollándose en estrecho contacto con otras ramas jurídicas y precisa ser completado por los conceptos y también por las consideraciones estimativas de otras partes del ordenamiento jurídico*”⁵⁷.

Debido a la necesidad irrefutable de utilizar disposiciones civiles en el derecho laboral, el problema real consiste en justificar normativamente su procedencia. Para ello es necesario analizar si existe una relación de supletoriedad entre el derecho civil — disciplina que tiene como máxima manifestación al CC— y el derecho del trabajo. Si existe o no el tipo de relación indicada, dependerá totalmente de la apreciación del autor referido como se apreciará en los próximos párrafos.

⁵² MANGARELLI, C. 2000. Aplicación supletoria del derecho civil en el derecho del trabajo. Chile, Fundación de Cultura Universitaria, 20p.

⁵³ Ibid. 15p.

⁵⁴ Ídem.

⁵⁵ Ibid. 16p.

⁵⁶ LANATA, G. 2013. La aplicación del derecho civil en el derecho de trabajo. Op. cit., 87p.

⁵⁷ Ibid. pp. 80-81.

Como expliqué anteriormente, con la descodificación se evidenció la diferencia entre el derecho general y especial —Alejandro Guzmán Brito agrega el derecho singular⁵⁸—. La interacción entre ellos, especialmente cómo se resuelve una contradicción entre dos normas que regulan la misma materia de hecho de distinta forma —antinomia—, es a través de la regla de especialidad, la cual postula que la norma especial prevalece ante la general. Varios autores⁵⁹ consideran que este criterio está plasmado en los artículos 4 y 13 del CC. Asimismo, que del artículo 4 se extrae la supletoriedad del CC. Esta última norma reza: “*Las disposiciones contenidas en los Código de Comercio, de Minería, del Ejército y Armada, y demás especiales, se aplicarán con preferencia a las de este Código*”.

No obstante, Alejandro Guzmán Brito califica al derecho laboral como un derecho singular y no especial, porque produjo una ruptura con la lógica del CC, generándose la formación de un microsistema de derecho. Mas no olvida, ni niega la relación existente entre las áreas del derecho mencionadas⁶⁰. Además, considera que el artículo 4 “(...) *dice dos cosas absolutamente evidentes y obvias, a saber: que el Código Civil se aplica a sus casos, y que los códigos especiales se aplican a los suyos*”⁶¹.

Hernán Corral cree que dicha norma traduce “(...) *un principio más general que inspira todo nuestro ordenamiento jurídico y le confiere una estructura (siquiera aspiracionalmente) racional, orgánica y coherente*”⁶². Por su lado, Alejandro Vergara Blanco cree que el fenómeno de la supletoriedad únicamente se da entre una norma general/supletoria y otra especial/suplible⁶³, y que el artículo 4 es un falso caso de supletoriedad. Uno de sus principales argumentos es la literalidad de la norma, ya que

⁵⁸ GUZMÁN, A. Op. cit., 44p.

⁵⁹ En tal sentido: ORELLANA, L. 2000. La supletoriedad de las leyes. Revista chilena de derecho 27(4):817. ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M., VODANOVIC, A. 1998. Tratado de derecho civil: Partes preliminar y general, tomo primero. Chile. Dislexia virtual. 130p.

⁶⁰ GUZMÁN, A. Op. cit., 84p.

⁶¹ GUZMÁN, A. 1978. Eta della codificazione. CITADO POR: BARRIENTOS, J. 2016. Código Civil: Historia y análisis [en línea] Santiago, Chile. Thomson Reuters. <<https://proview-thomsonreuters-com.uchile.idm.oclc.org/library.html#/library>> [consulta: 1 de enero de 2018]

⁶² CORRAL, H. 2003. La responsabilidad de los órganos del Estado: ¿régimen constitucional o régimen civil?. Cuadernos de extensión jurídica (7): 30-31.

⁶³ Véanse en tal sentido: VERGARA, A. 2011. Verdadera y falsa supletoriedad normativa [en línea] Santiago, Chile. La supletoriedad como técnica integradora del orden normativo. <<https://westlawchile.cl, CL/DOC/76/2011>> [consulta: 1 de octubre de 2018]; VERGARA, A. 2011. Derecho administrativo y supuesta supletoriedad general del Código Civil [en línea] Santiago, Chile. Una falsa supletoriedad general del Código Civil respecto de las demás leyes. <<https://westlawchile.cl, CL/DOC/177/2011>> [consulta: 2 de octubre de 2018]

“disposiciones contenidas” no son lagunas, sino que disposiciones especiales que se contraponen a las normas del CC. Por otro lado, “preferencia” según este autor es lo contrario a que una norma general y una especial se suplan entre sí. Esta norma excluye, prefiere, reafirma la autonomía normativa y disciplinaria⁶⁴. Asimismo, distingue entre leyes especiales susceptibles de supletoriedad y aquellas leyes especiales autónomas. Arguye que, al no existir una norma general de supletoriedad, las primeras solo pueden ser suplidas cuando exista norma expresa que se remita a la ley general, y siempre que no haya contraposición en sus principios. La segunda clase de normas no pueden ser suplidas pues no existe una relación entre norma general y especial, ya que ambas son especiales. Esto es lo que sucede con normas de tipo administrativo, salvo que exista remisión expresa de estas al CC.

En sentido contrario, Edison Carrasco señala que el artículo 4 de dicho Código no establece el criterio de especialidad —discusión que no abordaré en esta memoria—, pero sí establece una primacía de normas: *“El código civil no queda excluido en su aplicación, ya que si existen las disposiciones de los cuerpos normativos especiales en preferencia, implica que cuando estos pierden la preferencia, ante quien está en segundo lugar (Código Civil), será este quien retome la posición desplazada”*⁶⁵. El autor funda su posición en el contexto en que se dictó esta disposición, donde existía un desorden en la legislación, y cohabitaban distintas fuentes del derecho sin un orden de prelación claro. Lo anterior se refleja en las notas manuscritas de Andrés Bello, que señalaban para el artículo 4 *“Las disposiciones contenidas en los Códigos de Comercio, de Minería, del Ejército y Armada, y demás especiales que se están redactando por disposición del Supremo Gobierno, se aplicarán con preferencia a las de este Código, desde que hayan sido promulgados”*. Por su parte, el proyecto de 1853 sumaba a dicho artículo *“y demás especiales que se promulguen”*. La literalidad de las notas y el proyecto indicado se explican cuando se tiene en cuenta la época de redacción, ya que en realidad los “códigos” a los que se aludían eran ordenanzas que el gobierno había instruido reformar. Asimismo, se esperaba que en el futuro se dictasen nuevos códigos.

⁶⁴ VERGARA, A. 2011. Derecho administrativo y supuesta supletoriedad general del Código Civil [en línea] Santiago, Chile. Una falsa supletoriedad general del Código Civil respecto de las demás leyes. <<https://westlawchile.cl, CL/DOC/177/2011>> [consulta: 2 de octubre de 2018]

⁶⁵ CARRASCO, E. 2014. El concepto “especial” en el Código Civil: diferencias de significación entre el artículo 4° y el artículo 13 [en línea] Santiago, Chile. Diferencias conceptuales tanto del art. 13 como del art. 4 del Código Civil <<https://westlawchile.cl, CL/DOC/1048/2014>> [consulta: 1 de octubre de 2018]

A partir de ello, el autor mencionado deduce que el objetivo de la norma era establecer la relación que tendría el CC con los demás códigos y otras normas especiales que se dictaran: *“La idea era establecer un principio de orden, de sistematización, ante el panorama asistemático y desordenado de la legislación del tiempo”*⁶⁶. El postulado anterior cobra aún más sentido teniendo en cuenta que *“(…) los encargados de los proyectos de códigos de procedimientos civiles, penal y de comercio, no sólo conocerían el proyecto de Código Civil, sino que también participarían en el proceso de su revisión”*⁶⁷, todo ello con el fin de que la pluralidad de códigos formara una unidad y correspondencia necesaria.

Por su lado, Javier Barrientos⁶⁸ haciendo un análisis exhaustivo de la historia de esta norma, indica en principio que el artículo 4 del CC reconoce el principio de especialidad, mas no el de supletoriedad. Sin embargo, también expresa que la jurisprudencia ha aplicado las categorías de derecho común y derecho especial para suplir los vacíos advertidos en ciertas leyes. Incluso, el legislador desde temprano ha reconocido el principio de supletoriedad, principalmente admitiendo mediante mandato expreso que un determinado cuerpo legal supliera los vacíos de otro⁶⁹. De esta forma, a través de un análisis de esta clase de normas y la constitución, concluye que *“En el sistema jurídico chileno se mantiene la admisión del recurso a la relación entre derecho común y derechos especiales o particulares, como criterio para suplir los vacíos advertidos en las leyes, es decir, como un mecanismo dirigido a lograr la integración de los vacíos legales”*⁷⁰.

A mi parecer, la posición de Alejandro Vergara Blanco podría ser objeto de críticas, porque el artículo 4 sí reconoce implícitamente la supletoriedad, pues cuando esta disposición se refiere a la “preferencia”, según la Real Academia de la Lengua Española esta se define como la *“Primacía, ventaja o mayoría que alguien o algo tiene sobre otra persona o cosa, ya en valor, ya en el merecimiento”*⁷¹. En consecuencia, no es posible extraer de dicha expresión que las normas especiales y las generales se excluyan, sino que en primer lugar se aplican las disposiciones especiales, y a falta de estas las

⁶⁶ Ídem.

⁶⁷ BARRIENTOS, J. 2016. Código Civil: Historia y análisis [en línea] Santiago, Thomson Reuters. <<https://proview-thomsonreuters-com.uchile.idm.oclc.org/library.html#/library>> [consulta: 15 de octubre de 2018]

⁶⁸ Ídem.

⁶⁹ Ídem.

⁷⁰ Ídem.

⁷¹ Real Academia Española [en línea] <<https://dle.rae.es/?id=TynWJvc>> [consulta: 3 de enero 2019]

generales.

Por lo tanto, más allá de la discusión que pueda despertar la supletoriedad, esta es una técnica normativa aceptada en la práctica. La razón es simple, la mayoría de las leyes o cuerpos normativos especiales o singulares no son completos, y por tanto, no es posible que subsistan autárquicamente alejados del resto del ordenamiento jurídico. En el caso del derecho del trabajo existe un vínculo innegable con el derecho civil, no solo porque en un principio las relaciones laborales eran regidas por el CC, sino que también porque existen instituciones reguladas en esta rama del derecho y aplicables al derecho laboral, que únicamente están tratadas de manera acuciosa en el CC. Por ejemplo, materias como el régimen de responsabilidad civil en materia de accidentes del trabajo y las causales de ineficacia de las convenciones, tales como la caducidad, la prescripción y la inoponibilidad.

Ya expuesta la procedencia de la supletoriedad como técnica normativa, es necesario establecer las condiciones de aplicación de la supletoriedad del CC en el derecho del trabajo. No obstante, no hay un criterio uniformado acerca de los límites o condiciones que tiene la técnica normativa mencionada. Así, Mauricio Tapia⁷² y Hernán Corral⁷³ no establecen ninguna restricción a la supletoriedad del CC frente a deficiencias normativas del derecho laboral. Por otro lado, Alejandro Vergara Blanco (quien cree que sin remisión expresa de la ley no es posible aplicar normas del CC en el derecho del trabajo), señala, a modo de máxima general, que el límite es la bipolaridad público/privado⁷⁴, pues estos dos sectores, en que se divide principalmente el derecho, poseen bases esenciales y principios jurídicos totalmente distintos. En consecuencia, si se suplieran entre sí dichos sectores, se originarían distorsiones en las bases y principios de una institución, ya que se arrastrarían normas de sectores opuestos⁷⁵, objetivo claramente contrario al querido por el legislador. Por su lado, Cristina Mangarelli afirma que el derecho civil al ser aplicado al derecho del trabajo “(...) *necesariamente sufrirá las ‘adaptaciones’ de las particularidades de la disciplina laboral*”⁷⁶. Sigue este mismo criterio Gabriela Lanata⁷⁷.

⁷² TAPIA, M. Op. cit., 352p.

⁷³ CORRAL, H. Op.cit.

⁷⁴ VERGARA, A. 2009. Derecho administrativo y supuesta supletoriedad general del Código Civil. Op. cit.

⁷⁵ Ídem.

⁷⁶ MANGARELLI, C. Op. cit., 18p.

⁷⁷ LANATA, G. Op. cit., 89p.

Por último, Yasna Otarola considera que el límite que existe para colmar una laguna legal a través de la supletoriedad es que “(...) *compartan la misma razón, de lo contrario debiera ser resuelta a través de disposiciones concernientes a materias analógicas —como hemos señalado— o bien según los principios generales del ordenamiento jurídico*”⁷⁸. Cabe hacer presente que a pesar de que el CC se funde en principios o razones distintas al derecho del trabajo, la aplicación supletoria de una determinada norma civil no conlleva la vulneración de la razón o principios de la normativa laboral. Ejemplo de ello, es la aplicación del lucro cesante o daño moral en el derecho laboral.

Ahora bien, en la normativa laboral no se regulan los vicios del consentimiento. Entonces, al existir una deficiencia normativa, cabe aplicar el CC como forma de integrar la laguna normativa existente. Respecto de lo expuesto en los párrafos anteriores, concuerdo con la postura de Yasna Otarola, sin perjuicio de que en ocasiones excepcionales, como dice Cristina Mangarelli, deberán realizarse adaptaciones a la norma supletoria. No obstante, creo que, en el tópico específico de esta tesis, la supletoriedad procedería frente a cualquiera de los límites descritos.

La postura de Alejandro Vergara Blanco no está exenta de controversia, sin embargo, podría afirmarse que el derecho del trabajo forma parte del derecho privado, puesto que reglamenta la relación entre particulares, y tiene como antecedente un contrato celebrado por ellos mismos en virtud de su libertad contractual. Así las cosas, no sería posible aducir que esta rama del derecho es parte del derecho público porque este se caracteriza por establecer normas que regulan la actividad del estado entre sus mismos órganos, o entre ellos y particulares. En el asunto expuesto ninguna de las partes — trabajador o empleador— es un órgano dotado de potestad pública. No obstaría a la conclusión anterior el hecho de que el derecho del trabajo presente peculiaridades que no son propias del derecho privado, como excesivas normas de orden público, que se encuentre establecida la irrenunciabilidad de derechos de los trabajadores mientras está vigente la relación laboral, principios que protegen al trabajador, entre otros. Lo cierto es que ninguna de estas características sería determinante para afirmar que el derecho del

⁷⁸ OTÁROLA, Y. Op. cit., 103p.

trabajo es parte del derecho público, especialmente si se tiene en cuenta que actualmente la tendencia legislativa es a intervenir en el derecho privado. Un ejemplo de ello es el derecho del consumidor o el derecho de familia.

En el caso que el límite a la supletoriedad fuera que no se vulnere la razón de ser del derecho del trabajo, igualmente creo que se cumpliría. Aunque en un principio se vislumbra que el derecho civil y el derecho del trabajo tienen principios antagónicos, si se analizan las disposiciones civiles que se deben aplicar supletoriamente en este caso concreto, inmediatamente se llega a la conclusión que incluso resultan protectoras para el trabajador. Algunas de las normas que procede aplicar son: las que reglan los vicios del consentimiento, las relativas a la nulidad como modo de extinguir las obligaciones y las concernientes a la interpretación de los contratos —la aplicabilidad de estas últimas al finiquito es un tema que será tratado en el próximo capítulo—. Todas estas disposiciones no poseen propósitos contrarios a los queridos por la normativa laboral. En el caso de los vicios del consentimiento, estos tienen por fin proteger a la parte de una convención que no pudo manifestar su voluntad de forma libre y espontánea, que en la mayoría de los casos será la del trabajador, dado que el finiquito es redactado unilateralmente por el empleador. Por su lado, la interpretación de los contratos es una manifestación del principio de buena fe, que también está presente en el derecho laboral. Por último, la nulidad es la sanción que traen aparejados los vicios del consentimiento. Ante lo anterior, no es posible afirmar que estas normas sean contrarias a los principios del derecho del trabajo, especialmente al principio protector.

En otro orden de ideas, Mangarelli y Lanata postulan que las normas supletorias que se aplican, necesariamente, van a sufrir las adaptaciones derivadas de las particularidades de la disciplina laboral. Considero que lo anterior solo procedería cuando se hiciera imposible aplicar la norma supletoria en los términos redactados en el CC, por ejemplo, frente a los efectos de la nulidad de la renuncia de un trabajador⁷⁹.

En resumen, mi parecer es que la supletoriedad como método de integración de vacíos legales se encuentra plasmada en nuestro ordenamiento jurídico, siendo el derecho general el que suple las deficiencias normativas del derecho especial. No obstante la

⁷⁹ Véase en tal sentido el acápite 3.2.3 capítulo II.

supletoriedad tiene límites, no se estarían excediendo al aplicar las normas civiles ante un vicio del consentimiento en el finiquito laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, aún queda pendiente examinar si la aplicación supletoria del CC en el caso mencionado tiene que hacerse lisa y llanamente o debe matizarse producto de la aplicación de los principios propios del derecho del trabajo.

2) Principios jurídicos en el ordenamiento jurídico nacional: principios generales del derecho y sus funciones

Según Robert Alexy los principios “(...) son mandatos de optimización que pueden ser cumplidos en distinto grado, en la medida de lo posible”⁸⁰. Sin embargo, también se les ha definido como una norma muy general, o redactada en forma vaga, o que expresa valores superiores del ordenamiento jurídico, o de elevada jerarquía o una norma programática que estipula la obligación de perseguir determinados fines⁸¹.

Además, los principios se caracterizan por ser un instrumento de inmisión de la moral en el derecho⁸², lo cual quiere decir que contienen estándares morales, por lo que el derecho no estaría exclusivamente compuesto de normas. La consecuencia principal de aquello es que en la función jurisdiccional los jueces no solo estarían ligados a reglas ya establecidas, sino que también a otros estándares⁸³, que pasarían a ser fundamentales frente a un caso difícil o ante falta de norma que resuelva la contienda.

El problema que existe al no saber con claridad qué son los principios, es que puede encasillarse como principio algo que no lo es. Una de sus principales diferencias con las reglas o normas, es su forma de aplicación. Las normas exigen un cumplimiento pleno, es decir, si se cumple el supuesto de hecho de la norma debe aplicarse su consecuencia jurídica; en cambio, los principios ordenan que se realice algo en la mayor medida de lo posible. Otra distinción es que una colisión entre dos principios da lugar a un juicio de ponderación, en el que el juez decidirá en el caso concreto cuál principio cede frente al

⁸⁰ ALEXY, R. 2001. Teoría de los derechos fundamentales. Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. 82p.

⁸¹ Ibid., pp. 280-281.

Todas las definiciones o usos jurídicos mencionados son expresados por Agustín Squella, sin aducir el autor/es que los define/n de tal manera.

⁸² SQUELLA, A. 2000. Introducción al derecho. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 279p.

⁸³ Ídem.

otro, mientras que la antinomia de reglas implica un problema de validez⁸⁴ que, tradicionalmente, se ha resuelto por medio de los criterios de especialidad, temporalidad y jerarquía⁸⁵. Ahora bien, existen principios que son comunes a la legislación toda, los que son llamados principios generales del derecho. Tradicionalmente en la doctrina no ha existido unanimidad en cuanto a su contenido. Por un lado, está la doctrina iusnaturalista, que considera que estos principios forman parte del derecho natural, un derecho que es anterior y superior a los ordenamientos jurídicos. Por otro lado, las doctrinas positivistas postulan que de las mismas normas del ordenamiento jurídico es posible inducir los principios generales del derecho. Por último, la ecléctica, que busca armonizar ambas posturas, señala que los principios generales se extraen del mismo ordenamiento jurídico y del derecho natural⁸⁶.

Desde otra perspectiva más contemporánea, Jesús Cruz Villalón afirma que los principios generales del derecho han perdido progresivamente incidencia en la interpretación, aplicación e integración del ordenamiento jurídico. El fundamento de ello es que paulatinamente se han ido positivizando estas directrices, dando paso a los denominados principios informadores. La consecuencia de la positivización, es que ellos pasan a tener la misma fuerza que la norma que los integra⁸⁷.

A pesar de lo anterior, al menos en el ordenamiento jurídico chileno, los principios generales del derecho aun cumplen importantes funciones; en primer lugar, una función informadora, pues el legislador al momento de crear normas debe tenerlos presentes; en segundo lugar, una función interpretativa, que si tomáramos como referencia las reglas de interpretación del CC podría deducirse del artículo 24, y únicamente puede tener lugar cuando no se ha tenido éxito con ninguna de las reglas aludidas; por último, una función integradora o normativa, es decir, que ante vacíos o lagunas legales son los principios generales del derecho los llamados a colmar estas lagunas.

Sin embargo, hay que considerar que estas dos últimas funciones son discutibles, porque nuestro legislador al referirse a la interpretación de la ley en el CC, no ocupó en

⁸⁴ En el tópico de esta tesis no hay antinomia de normas, sino que la discusión recae en los límites de la función interpretativa e integradora del principio protector,

⁸⁵ HENRÍQUEZ, M. 2013. Los jueces y la resolución de antinomias desde la perspectiva de las fuentes del derecho constitucional chileno. *Estudios Constitucionales* (1): 464.

⁸⁶ *Ibid.*, pp. 273-274.

Todas las doctrinas mencionadas, son tratadas en la obra de Squella.

⁸⁷ CRUZ, J. 2016. Los principios informadores del ordenamiento laboral. *En*: FARGAS, J., “et al”. *Los derechos laborales desde la perspectiva de la teoría general del contrato y de la normativa internacional*. Barcelona, Editorial Huygens. pp. 185-204.

ningún caso la nomenclatura “principios generales del derecho”, sino que se refirió al “espíritu general de la legislación” y a la “equidad natural”. Por lo tanto, cabe determinar qué significa esta primera expresión, para afirmar si es equivalente a principios generales del derecho. Para Alejandro Guzmán esta respuesta es negativa, ya que el espíritu general de la legislación es la finalidad objetiva de una cierta disposición legal, y lo que se busca con la interpretación es encontrar el sentido de la norma, de modo que no hay ningún principio que aplicar al caso, porque de lo contrario se fallaría conforme con aquel, no según la ley que se interpreta⁸⁸.

Por el contrario, Sebastián Chandía —con quien estoy de acuerdo— indica que “(...) la expresión “espíritu general de la legislación” no puede identificarse simplemente con las razones o finalidades de una legislación que debe el jurista descubrir. El “espíritu general de la legislación” más bien debe entenderse referido a principios jurídicos”⁸⁹. La razón principal que arguye Chandía para llegar a tal conclusión postula que debe seguirse el método de interpretación semántico - pragmático, bajo el cual la norma se presenta como resultado de la actividad interpretativa a través de un texto, por ende, el objetivo no es encontrar el real significado de la norma, “(...) sino buscar una disciplina de los elementos introducidos por el intérprete para justificar el sentido normativo que atribuye el texto”⁹⁰.

Respecto a la función integradora, se controvierte si los principios generales del derecho son o no una fuente supletoria del derecho, principalmente porque nuestro ordenamiento, a diferencia de otros, no se refiere a las fuentes del derecho de forma sistemática. Sin embargo, se deduce esta función de algunas normas, como el artículo 76 de la constitución, el artículo 10 del COT y, como expresión del mismo principio, el artículo 170 n°5 del Código de Procedimiento Civil (en adelante CPC).

Las primeras dos normas que señalé consagran el principio de inexcusabilidad, el cual reza que reclamada la intervención de un juez de forma legal, no puede excusarse de fallar, a pesar de que no exista norma legal. Estas normas tienen que entenderse en

⁸⁸ GUZMÁN, A. 1992. El significado histórico de las expresiones “equidad natural” y “principios de equidad” en el derecho chileno. Revista de Ciencias Sociales (18-19): 75-76. CITADO POR: CHANDÍA, S. 2012. Principios jurídicos y ordenamiento jurídico. Bases para una teoría general de los principios jurídicos en el sistema constitucional chileno. Revista de derecho y humanidades (20): 202.

⁸⁹ CHANDÍA, S. 2012. Principios jurídicos y ordenamiento jurídico. Bases para una teoría general de los principios jurídicos en el sistema constitucional chileno. Revista de derecho y humanidades (20): 206.

⁹⁰ Ibid., 204p.

relación con el artículo 170 del CPC, que señala entre las menciones obligatorias de la sentencia definitiva “*La enunciación de las leyes y en su defecto de los principios de equidad, con arreglo a los cuales se pronuncia el fallo*”. Entonces, a falta de ley, el juez debe fallar en conformidad a los “principios de equidad”, mas, esta expresión es confusa, ya que no se sabe con certeza si se refiere a los principios generales del derecho o a la equidad: “*Con todo, la jurisprudencia de nuestros tribunales ha impuesto una interpretación amplia de dicha expresión, entendiendo que cubre tanto a los principios generales como a la equidad*”⁹¹.

Por otro lado, Eduardo Niño indica que si el legislador “*(...) obliga al juez a dictar sentencia, incluso cuando no hay ley que resuelva el caso, sin indicarle cómo suplir el vacío, hay que admitir que el juez no tiene limitación alguna en esta investigación integradora del derecho a que está obligado*”⁹². La tesis de este autor se refuerza si se tiene en cuenta que el legislador en el artículo 24 del CC permite acudir al espíritu general de la legislación y a la equidad natural cuando una ley es oscura, ergo, con mayor razón permitiría recurrir a otras fuentes, como los principios generales del derecho, cuando no hay ley.

3) Algunos principios del derecho del trabajo y sus alcances

Ya fundamentada la razón por la que los principios generales del derecho tienen estas tres funciones aludidas, es necesario diferenciarlos de los principios propios del derecho del trabajo. Estos últimos son aquellos que caracterizan a esta rama del derecho, lo dotan de su individualidad, y son una de las razones por la que se le considera una disciplina autónoma. Lo expuesto se debe a que el derecho laboral es parte de un sistema jurídico, y su especialidad no lo hace ajeno a este.

Al tratarse de principios distintos, cabe señalar que los principios del derecho del trabajo no necesariamente poseen las tres funciones que se le atribuyen a los principios generales. Como se expondrá en los siguientes párrafos, la función informativa es la única que no genera gran controversia, pues la función interpretativa suscita conflicto en cuanto a su forma de aplicación —según se verá en el apartado 3.1.1 del capítulo I—, y la

⁹¹ SQUELLA, A. Op. Cit., 289p.

⁹² NIÑO, E. 1983. Los principios generales del derecho en el Código Civil chileno y en el Código Civil Español. Revista de derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (7): 63.

función integradora o normativa en cuanto a su procedencia.

Respecto a esta última función, es cuestionable que los principios laborales colmen las lagunas normativas en nuestro sistema jurídico. Pedro Irureta sostiene que cuando el sistema laboral era precario e imperfecto, el rol del juez era más amplio y esencial, a tal punto, que lo habilitaba en la práctica para crear normas. Sin embargo, dicho supuesto ya fue superado. En este contexto, actualmente, “(...) *el rol del juez se centra en mayores deberes de imparcialidad que eviten eventuales discrecionalidades. De allí que el principio protector ha pasado a convertirse en una regla de hermenéutica legal (...)*”⁹³.

No obstante, hay que tener en cuenta el artículo 459 N°5 del CT, que señala entre las menciones que debe tener la sentencia definitiva “*Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o equidad en que el fallo se funda*”. Esta disposición hace referencia expresa a los principios de derecho, sin hacer ninguna distinción, por ende, el intérprete no tendría que distinguir, entendiéndose que se refiere tanto a los principios generales del derecho como a los particulares de una determinada esfera del mismo. De esta forma, ante una laguna legal deberían aplicarse de forma armónica los principios generales del derecho y los que inspiran el derecho laboral, ya que ambos serían parte del mismo ordenamiento jurídico. En este sentido, los principios que informan el derecho del trabajo sirven para “(...) *calificar un modelo de ordenamiento jurídico laboral, y pueden —con las debidas y muy estrictas precauciones— ayudar a la interpretación de las normas de este tipo, pero ni suplantán, ni pueden ignorar los principios generales del derecho, que están plenamente vigentes en el derecho del trabajo, simplemente porque este es parte del derecho*”⁹⁴.

Dentro de los principios hay que distinguir aquellos que tienen reconocimiento explícito en la normativa laboral, de aquellos que están implícitos. Lo anterior cobra importancia cuando exista una contradicción entre ellos, pues si se trata de principios explícitos regulados en normas de igual jerarquía, ambos pasan a ser normas jurídicas dentro del ordenamiento jurídico, por ende, la antinomia se resolverá en base a los

⁹³ IRURETA, P. 2011. El impacto de los principios jurídicos en el derecho del Trabajo. En: CARBONELL, F., “et al”. Principios jurídicos: Análisis y crítica. Santiago, Editorial Legal Publishing – AbeledoPerrot. 307p.

⁹⁴ VIDA, J., MONEREO, J., MOLINA, C. 2005. Manual de derecho del trabajo. Granada, Editorial Comares. 38p. CITADO POR: IRURETA, P. El impacto de los principios jurídicos en el derecho del trabajo. En: CARBONELL, F., “et al”. Principios jurídicos: Análisis y crítica. Santiago, Chile. Editorial Legal Publishing – AbeledoPerrot. 292p.

criterios de temporalidad y especialidad.

El problema surge cuando no son principios reconocidos en normas, como el principio protector, porque en ese caso, según Pedro Irureta, debería solucionarse el problema con criterios asociados a la dignidad de la persona y a la equidad natural⁹⁵. En sentido estricto lo que se origina ante un conflicto entre principios es un juicio de ponderación, en el que se pretende “(...) llevar adelante un procedimiento racional de ponderación, que se encuentre fundado y estructurado desde la teoría de los principios”⁹⁶. La ponderación debe realizarse en base a la aplicación del principio de proporcionalidad, el que a su vez se divide en tres subprincipios: la adecuación o idoneidad, la necesidad y la proporcionalidad en sentido estricto⁹⁷. El primero de ellos consiste en que “(...) el medio empleado debe resultar apto o idóneo para la consecución del fin propuesto”⁹⁸. El segundo trata de la necesidad o certeza “(...) de que no existen otros mecanismos menos costosos para el principio o derecho que se decide restringir o afectar”⁹⁹. El último señala que mientras mayor sea el grado de incumplimiento o perjuicio de un principio, más relevante tiene que ser la realización del otro¹⁰⁰. Es así como, en el caso de esta tesis, la aplicación del principio protector muchas veces colisionará con otros, y será el juez el encargado de resolverlo en base a lo expuesto.

Por el contrario, Jesús Mercader cree que los principios del derecho laboral no son principios propiamente tal, conceptualizándolos como instrumentos de aplicación normativa, que son un reflejo de los distintos sistemas normativos en los que se han desarrollado, pero siempre desde la base del derecho positivo vigente¹⁰¹, es decir, indica que dichos principios nacen de forma posterior o coetánea al comienzo de la legislación laboral. A diferencia de los principios propiamente tales, basados en abstracciones jurídicas, erigidos como fundamento del derecho positivo creado de forma posterior. De esta manera, los principios de aplicación del derecho laboral tienen un carácter esencialmente mutable, al estar vinculados con la realidad.

⁹⁵ Ibid., 304p.

⁹⁶ RUAY, F. 2011. El juicio de ponderación en el procedimiento de tutela laboral. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad Social 2 (4): 145.

⁹⁷ CHARRIA, J. 2013. La ponderación como método para resolver conflictos de principios y derechos laborales. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad Social 4 (7): 98.

⁹⁸ Dirección del Trabajo. Dictamen Ordinario N°4.936/92, de 16 de noviembre de 2010.

⁹⁹ CHARRIA, J. Óp. cit., 98p.

¹⁰⁰ RUAY, F. Óp. cit., 145p.

¹⁰¹ MERCADER, J. 2015. Los principios de aplicación del derecho del trabajo [en línea] Madrid, Tirant lo Blanch <biblioteca.tirant.com, ISBN139788490863954> [consulta: 1 de octubre de 2018]

Si bien Mercader habla desde el punto de vista del ordenamiento jurídico español¹⁰², este argumento también podría extrapolarse a nuestra realidad nacional, pues el desarrollo histórico del derecho del trabajo en ambos ordenamientos es similar. De esta forma, se podría sustentar la ausencia de la función integradora en los principios particulares del derecho laboral. La razón es que debido a su carácter mutable y en atención a la realidad actual el principio protector no puede ser aplicado con igual vehemencia que en sus orígenes.

Américo Plá considera que los principios del derecho laboral no son una fuente formal del derecho, sino que simplemente son emanaciones de otras fuentes. No obstante, igualmente les reconoce el carácter de fuente supletoria ante ausencia de ley, por ser expresión de la doctrina¹⁰³.

En otro orden ideas, Sergio Gamonal cree que los mencionados principios sí tienen una función normativa, en los casos que existe vacío legal, esto es, cuando la ley nada dice, o cuando establece una orientación muy general, además “(...) *cuando la norma se hace inaplicable por las consecuencias que ello acarrearía*”¹⁰⁴. Claudio Palavecino abordando las situaciones en que hay una laguna legal señala que incluso esta se configuraría “(...) *cuando su aplicación conduce a una situación absurda o inicua*”¹⁰⁵.

A mi parecer, los principios laborales sí cumplen una función integradora, mas, en ningún caso estoy de acuerdo con los dos postulados citados anteriormente. Si estos se admitieran se estaría aceptando y apoyando el activismo judicial, pues el juez podría incurrir en subjetivismos, o ir en contra de normas expresas si a su parecer no son justas para el caso en concreto, aparte de atentar contra la seguridad jurídica.

Ahora bien, el concepto de activismo judicial no es unívoco, y dependerá de la posición que se adopte sobre el rol de los jueces en una democracia, sobre las teorías de interpretación judicial y sobre teorías de derecho en general. Mas, José Francisco García y Sergio Verdugo, señalan indicadores que dan cuenta de la posible existencia de activismo judicial. Algunos de ellos, que eventualmente podrían generarse en el caso de

¹⁰² Ídem.

¹⁰³ PLÁ, A. 2015. Los principios del derecho del trabajo. 4ª edición. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria. 43p.

¹⁰⁴ GAMONAL, S. 1998. Introducción al derecho del trabajo. Santiago, Editorial jurídica Conosur Ltda. 131p.

¹⁰⁵ PALAVECINO, C. Los principios del derecho del trabajo [en línea] Santiago, Chile <https://www.u cursos.cl/derecho/2012/2/D128A0523/2/material_docente> [consulta: 20 de octubre de 2017]

seguir las posturas mencionadas, son:

- 1- “El juez activista y su argumentación intenta resolver los casos, aunque no tenga competencia para ello. Por esto, es frecuente observar una tendencia a reducir los obstáculos procesales, los que ceden ante principios sustantivos de justicia”¹⁰⁶.
- 2- “Se desconocen las ataduras interpretativas, o sencillamente los jueces se apartan del texto, la estructura y la historia de la norma que interpretan”¹⁰⁷.
- 3- “Se hace menos énfasis en el derecho objetivo conocido, dándole más flexibilidad a los jueces en el manejo de los mismos y en la selección de fuentes elegidas para resolver el caso”¹⁰⁸.
- 4- “Tendencia a decisiones con amplios resultados”¹⁰⁹.

Los principios del derecho del trabajo son objeto de constantes cuestionamientos. En atención a todo lo expuesto considero que la función integradora, debe aplicarse con cautela, solamente ante un vacío legal en todo el ordenamiento jurídico que pueda actuar supletoriamente, o cuando la ley es muy específica y no abarca algunos casos, o al contrario, cuando es muy general. Algunos de los principios de la rama del derecho laboral serán revisados en los próximos apartados, especialmente el principio protector.

3.1) Principio protector o tutelar

Este principio es el sustento del derecho del trabajo, su objetivo es “(...) *establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador*”¹¹⁰. Esta disciplina jurídica nace debido a la desigualdad existente entre el empleador y el trabajador, es decir, el derecho laboral mediante la aplicación de un régimen desigual busca la igualdad sustancial, pues el trabajador por sí solo no era capaz de negociar sus propias condiciones de trabajo, y por apremio económico se sometía a las más indignantes condiciones laborales. Sin embargo, “(...) *el fundamento del principio de protección, antes que la desigualdad de las partes, se basa en la falta de libertad inicial y consecuente del trabajador. Esta carencia de libertad – por la necesidad de trabajar – es la causa inmediata de la*

¹⁰⁶ GARCIA, J. y VERDUGO, S. 2013. Activismo judicial en Chile: ¿hacia el gobierno de los jueces? Santiago, Ediciones LYD. pp. 44-45.

¹⁰⁷ Ibid., 45p.

¹⁰⁸ Ídem.

¹⁰⁹ Ibid., 46p.

¹¹⁰ PLÁ, A. 2015. Los principios del derecho del trabajo. 4ª edición. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria. 73p.

desigualdad del trabajador y explica la protección del Derecho del Trabajo”¹¹¹.

Además, el derecho del trabajo presenta un carácter transaccional, pues si el legislador reguló estas relaciones no fue por mera benevolencia, sino que era la forma de controlar la crisis social, es decir, se les dieron ciertos derechos a los trabajadores con el fin de apaciguar la situación de conflicto, cumpliendo una función de “*consolidación de un capitalismo moderado*”¹¹². En consecuencia, el derecho laboral cumple un rol de protección y de pacificación social. Lo anterior es relevante, porque hay que comprender que la protección al trabajador no es absoluta, siempre hay que tener en cuenta otros factores al momento de aplicar este principio, como la continuidad de la empresa y el lucro del empleador¹¹³, pues si las empresas no funcionaran, el negocio no sería rentable, y habría una baja en la contratación de trabajadores.

Por otro lado, existe doctrina que ha negado la vigencia del principio protector. En tal sentido Alipio Silveira indica que dicha máxima iría contra la finalidad del derecho del trabajo, la que es conseguir el equilibrio de intereses entre empleadores y empleados, no únicamente proteger al trabajador¹¹⁴. En otro orden de ideas, Héctor Ruiz Moreno cree que en el comienzo de la disciplina laboral se justificaba aquel principio, pues efectivamente había una desigualdad entre las partes, mas no ahora en que se ha fortificado la figura del operario gracias a la mayor actividad sindical¹¹⁵.

Respecto a los argumentos esgrimidos considero que el principio protector sí logra un equilibrio entre empleador y trabajador, siempre cuando se aplique correctamente, pues dicha máxima “(...) *vale tanto cuando las normas son pocas y rudimentarias como cuando son muchas y perfeccionadas, porque su función no es suplir al legislador sino respetarlo*”¹¹⁶. Asimismo, parece apresurada la afirmación relativa al declive de aquel principio debido al fortalecimiento de la actividad sindical. En muchos países la actividad sindical está muy protegida y resulta ser un verdadero contrapeso ante el poder del empleador, pero esta no es la realidad chilena, y en este sentido queda mucho por avanzar. En Chile existe una baja tasa de sindicalización. En el caso de los hombres este asciende

¹¹¹ GAMONAL, S. 2008. Fundamentos del derecho laboral, Op.cit., 105p.

¹¹² Ibid., 12p.

¹¹³ Ídem.

¹¹⁴ SILVEIRA, A.1946. O fator político social na interpretação das leis. CITADO POR: PLÁ, A. 2015. Los principios del derecho del Trabajo. 4ª edición. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria. pp. 79-80.

¹¹⁵ RUIZ, H. 1986. El principio “*in dubio pro operario*”, una institución inactual. CITADO POR: PLÁ, A. 2015. Los principios del derecho del trabajo. 4ª edición. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria. 81p.

¹¹⁶ PLÁ, A. Op. cit., 87p.

a un 13,2% y en el de las mujeres a un 13%¹¹⁷. Junto con lo anterior, “(...) a nivel nacional, en el 81, 8% de las empresas con 10 o más trabajadores, no existe y nunca ha existido un sindicato”¹¹⁸.

Dicho principio no tiene un reconocimiento explícito en la legislación. Se ha dicho que por su naturaleza se sitúa encima de la legislación¹¹⁹, pero también se puede inferir de numerosas normas del CT, e incluso se ha dicho que de la misma constitución¹²⁰. Por lo mismo, posee un contenido tan amplio, que de él deriva la primacía de la realidad, la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la continuidad o estabilidad laboral¹²¹.

Ahora bien, el gran problema que suscita el principio protector es que en ocasiones la jurisprudencia lo ha aplicado para darle un trato más favorable al trabajador, yendo contra el expreso tenor de la ley, afirmación que se justificará en el próximo capítulo. Este principio solo posee ciertas funciones y deben aplicarse con límites. Es así que habitualmente se ha considerado que se manifiesta de tres formas: regla *in dubio pro operario*, regla de la norma más favorable y regla de la condición más beneficiosa, según se verá.

Además, al considerar la triple función que normalmente se le atribuye a los principios, se puede concluir que la función informadora se cumple cabalmente, ya que el principio protector resulta para el legislador inspirador de la futura normativa laboral. Mas, en ningún caso esto quiere decir que el legislador tiene la obligación de dictar normas de carácter tuitivo, es más, “(...) existen normas en el propio Código del Trabajo cuya finalidad es proteger el interés de la empresa”¹²². Entre ellas se puede encontrar la facultad de *ius variandi* del trabajador —establecida en el artículo 12—, la existencia de jornadas de trabajo especiales —artículos 23 y siguientes—, los trabajadores exceptuados del descanso semanal —artículo 38—, las opciones de gratificación —artículo 47 o 50—, entre otras normas.

En cuanto a la finalidad interpretativa, esta se refleja en la regla *in dubio pro*

¹¹⁷ SATO, A. 2017. El movimiento sindical en Chile, una perspectiva histórica y sistémica. [en línea] <<http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2018/02/24-01-18-CONFUSAM.pdf>> [consulta: 5 de marzo de 2019]

¹¹⁸ Fundación Sol [en línea] <<http://www.fundacionsol.cl/graficos/porcentaje-empresas-10-mas-trabajadores-donde-nunca-ha-existido-sindicato/>> [consulta: 5 de marzo de 2019]

¹¹⁹ Ibid. 88p.

¹²⁰ GAMONAL, S. 2011. El Principio de Protección del Trabajador en la Constitución Chilena. Revista Estudios Constitucionales (1): 425-448.

¹²¹ GAMONAL, S. 2008. Fundamentos del derecho laboral, Op.cit., 105p.

¹²² IRURETA, P. Op. cit., 298p.

operario, la cual consiste en que, frente a dos posibles interpretaciones de una norma tuitiva, debe preferirse aquella más favorable al trabajador. Esta regla tiene límites claros, a los que me referiré más adelante.

Por último, en relación a la función integradora, como ya indiqué en el apartado anterior, ha sido objeto de bastante discusión, más yo considero que el principio protector sí tiene función normativa, pero ante un vacío legal en todo el ordenamiento jurídico laboral, así como también en los que deben actuar supletoriamente, o cuando la ley es muy específica y no abarca algunos casos, o al contrario, cuando es muy general.

En definitiva, si bien el principio protector es el pilar del derecho del trabajo, por ser su fundamento, no es menos cierto que las condiciones sociales y económicas han cambiado. En la época del nacimiento del derecho laboral y en las décadas posteriores se podría explicar la exagerada aplicación que se hizo de aquel principio, en base a las condiciones sociales paupérrimas que imperaban en ese momento y de la escasa legislación laboral, pero esto ya no es así. No se trata de que ahora todos los problemas sociales se hayan solucionado, sino de que el contenido de los principios ha cambiado, pues los principios del derecho del trabajo por su propia naturaleza se adaptan y ajustan a distintas realidades. Entonces, no resulta lógico que la jurisprudencia lo siga aplicando de la misma forma.

Por tanto, hay que realizar una correcta aplicación de las instituciones, el principio protector no puede convertirse en una “(...) *piedra filosofal, que transforme en oro cualquier regulación positiva*”¹²³, ya que lo anterior ha conducido en muchas oportunidades a razonamientos jurídicos equivocados. Además, es “(...) *importante tener presente que con el imperio de la ley están también en juego el principio democrático y la propia noción de estado de derecho*”¹²⁴. Para que exista este último es menester que haya una real separación de poderes, que en este caso podría transgredirse si el juez crea normas al utilizar principios laborales sin respetar los límites de los mismos. Se debe tener presente el rol del juez, el cual es un aplicador del derecho. Claramente esta no es una labor mecánica y el juez contribuye al desarrollo de este, mas no puede ser equiparada la creatividad judicial a la legislativa.

¹²³ MERCADER, J. 2015. Los principios de Aplicación del derecho del trabajo [en línea] Madrid, España. Tirant lo Blanch <biblioteca.tirant.com, ISBN139788490863954> [consulta: 1 de octubre de 2018]

¹²⁴ Ídem.

A diferencia de Chile, en España las reglas que se extraen del principio protector tienen una cabida muy limitada, y únicamente tiene una aplicación más extendida la regla de la condición más beneficiosa o principio de favor¹²⁵

3.1.1) Regla *in dubio pro operario*

Esta regla es una forma de aplicación del principio protector, la que postula que: “(...) *en caso de que una norma se pueda entender de varias maneras, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador*”¹²⁶. Sus condiciones de aplicación son: la existencia de una verdadera duda en el alcance una norma y, además, no tiene que estar en pugna con la voluntad del legislador¹²⁷.

Respecto de la primera condición, Américo Plá ha dicho que: “*No se trata de corregir la norma, ni siquiera de integrarla: sólo cabe utilizar esta regla cuando existe una norma y únicamente para determinar el verdadero sentido dentro de varios posibles*”¹²⁸. De esta afirmación se puede concluir que la mencionada regla jamás va aplicarse cuando no exista una norma, tampoco puede ocuparse para apartarse del significado claro de ella. Por su lado, Sergio Gamonal indica que para aplicar la regla *in dubio pro operario* no basta que haya una duda en el alcance de una norma, sino que tiene que haber un caso difícil o dudoso. Este último “(...) *implica la imposibilidad de aplicar derechamente en su solución el método deductivo y la subsunción jurídica*”¹²⁹, ya que existen varios sentidos que se pueden atribuir a la norma. En otro orden de ideas, Enrique Barros indica que debe entenderse por caso dudoso cuándo: 1) la formulación de la regla es vaga, 2) el caso es de tal forma novedoso e imprevisible que se estima que no hay regla que pueda aplicarse y 3) porque la aplicación de la regla aparece como inicua¹³⁰. De lo anterior se deduce que existen diversas opiniones acerca de este punto.

El principio de igualdad en la aplicación de la ley es una garantía constitucional presente en nuestro ordenamiento jurídico, que además de estar dirigida al legislador, también alcanza a los órganos jurisdiccionales. En simples palabras debe comprenderse como tratar de la misma manera a lo igual y viceversa. Consiste, específicamente, en que

¹²⁵ Ídem.

¹²⁶ PLÁ, A. Op. cit., 91p.

¹²⁷ GAMONAL, S. 2008. Fundamentos del derecho laboral, Op. cit., 106p.

¹²⁸ PLÁ, A. Op. cit., 94p.

¹²⁹ GAMONAL, S. Op. cit., 107p.

¹³⁰ BARROS, E. 1984. Reglas y principios en el derecho. Anuario de Filosofía Jurídica y Social de la Sociedad Chilena de Filosofía Jurídica y Social (2): 276.

“(…) el juzgador utilice las mismas disposiciones, las interprete del mismo modo y adopte una misma decisión respecto de casos que coinciden en la totalidad de sus aspectos fácticos jurídicamente relevantes”¹³¹. Resulta claro que la igualdad exigida no es absoluta. En relación con lo expuesto, Iván Díaz indica que “(…) lo igual se refiere a elementos en comparación que coinciden en la totalidad de sus propiedades relevantes y que lo desigual alude a elementos en comparación que divergen en al menos una de sus propiedades relevantes”¹³².

Así las cosas, considero que la utilización del tercer criterio expuesto por Enrique Barros para determinar si un caso es dudoso, esto es que, la aplicación de la regla aparezca como inicua, podría conllevar una infracción al derecho garantía mencionado. En el sentido que ante un mismo asunto controvertido y coincidiendo con la totalidad de propiedades relevantes, el órgano jurisdiccional competente podría fallar de manera opuesta. La razón es que el concepto de justicia es totalmente relativo, y desde tiempos remotos ha sido un tópico controversial, sin que exista una sola respuesta correcta. Agustín Squella ha afirmado que: “En materia de justicia, donde siempre es marcada la diferencia de puntos de vista, cada cual tiende a presentar su concepción de lo justo como si fuera autoevidente (...)”¹³³. Asimismo que “(…) los hombres han elaborado no sólo uno, sino múltiples ideales de justicia; las ideas y convicciones de cada individuo, establece la base objetiva y necesaria para favorecer y garantizar debidamente la libre concurrencia de opiniones y el consiguiente debate que, por su parte, prelude o anticipa la búsqueda y adopción razonadas del punto de vista que resulte más aconsejable”¹³⁴. En definitiva, un juez podría determinar que la aplicación de una norma es inicua, y aplicar la regla *in dubio pro operario*, y en otros casos no hacerlo, lo que probablemente afectaría la decisión final del litigio. En consecuencia, la aplicación de este criterio resultaría arbitrario, lo cual consiste en un actuar injustificado, irracional, inmotivado o caprichoso¹³⁵.

La segunda hipótesis que expone Barros no es tal, pues derechamente constituye una laguna legal, por ende, si es que la regla *in dubio pro operario* se aplicara, se estaría facultando al juez a crear una norma tuitiva. De esta manera, se construiría una voluntad

¹³¹ DÍAZ, I. 2012. Igualdad en la aplicación de la ley. Concepto, iusfundamentalidad y consecuencias. Revista Ius et Praxis (2): 65.

¹³² Ibid., 44p.

¹³³ SQUELLA, A. 2010. Algunas concepciones de la justicia. Anuales de la cátedra Francisco Suarez (44): 212.

¹³⁴ SQUELLA, A. 2000. Introducción al derecho. Chile. Editorial Jurídica de Chile. pp. 549-550.

¹³⁵ DÍAZ, I. Op. Cit., 63p.

ficticia. Aquella construcción normativa es totalmente contraria a la imparcialidad que debería presentar todo juez. Así, la aplicación de la regla mencionada siempre tiene que hacerse de forma objetiva, es decir, vinculada a normas. Jesús Mercader, desde la óptica del derecho español, indica que en defecto de norma aplicable “(...) se recurre a las relaciones de supletoriedad y a la analogía, conforme al art. 4.1 CC y, en su caso, a los principios generales del derecho, entre los cuales no se encuentra, desde luego, el *indubio pro operario*, el cual es un criterio interpretativo y no una vía para introducir normas nuevas en el ordenamiento”¹³⁶.

En cuanto a la segunda condición para la aplicación de la regla *in dubio pro operario*: que no esté en pugna con la voluntad del legislador. Plá considera que: “(...) más que la interpretación literal se debe preferir aquella que parte de la voluntad del legislador, o sea, la *ratio legis* o el espíritu de la ley”¹³⁷. De lo expresado se deduce que para determinar si se cumple la condición señalada, hay que interpretar la norma. A mi parecer esta deberá hacerse utilizando las reglas manifestadas en el título preliminar del CC, pues la normativa laboral no posee reglas propias de interpretación, por lo que procede usar supletoriamente las normas del derecho común. Esta idea se ve reforzada con la historia de la ley del CC, de la cual se deduce que el título preliminar es una introducción a toda la legislación y tiene un alcance general. Es imperativo observar estas reglas frente a cualquier tipo de normativa, ya sea existente en ese momento o en leyes publicadas con posterioridad¹³⁸.

Los elementos clásicos de hermenéutica legal son el gramatical, el histórico, el lógico y el sistemático¹³⁹. El artículo 19 del CC expresa: “*Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu. Pero bien se puede, para interpretar una expresión obscura de la ley recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestado en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento*”. El sentido que Gonzalo Figueroa le da a esta norma consiste en que “*El juez no puede decidir por el solo elemento gramatical si el sentido de la ley es claro, y en consecuencia deberá recurrir también a los otros tres elementos, sin que pueda establecerse ninguna preferencia entre ellos*”¹⁴⁰. Luego de ello, si resulta claro el alcance de la ley, el juez

¹³⁶ MERCADER, J. Op. cit., 58p.

¹³⁷ PLÁ, A. Op.cit., 95p.

¹³⁸ BARRIENTOS, J. Op. cit.

¹³⁹ FIGUEROA, G. 2010. Curso de derecho civil, tomo I. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 132p.

¹⁴⁰ Ibid., 133p.

aplicará su tenor literal. En caso contrario, el intérprete “(...) *podrá recurrir, junto a otros elementos, a su finalidad, a su intención, hacer una interpretación teleológica, usando para ello la voluntad objetiva de la ley y no la voluntad del legislador*”¹⁴¹.

William Thayer y Patricio Novoa —con quienes concuerdo— agregan como condición a la aplicación de la mencionada regla el “(...) *que el intérprete, al tratar de verificar cuál fue la intención de la norma, debe tener presente que muchas veces la ley ha intentado no sólo contemplar los intereses de los trabajadores, sino armonizarlos con los de la comunidad; y que una postura menos proteccionista puede acomodarse mejor con la eficacia del Derecho del Trabajo*”¹⁴². Estos autores advierten la posibilidad de que en una la ley laboral se hayan contemplado distintos intereses. Por su lado, Sergio Gamonal afirma que en nuestra legislación nacional “(...) *encontramos diversas normas que directamente benefician al empleador (...)*”¹⁴³. Al tener presente lo anterior, en principio, resulta posible que el juez al verificar el cumplimiento de la segunda condición —en un precepto laboral—, concluya que una interpretación a favor del trabajador es incongruente con la *ratio legis* de la norma en concreto y, en definitiva, no sea posible aplicar el criterio *in dubio pro operario*. Este análisis es casuístico, por lo que lo indicado anteriormente es solo una posibilidad.

En otro orden de ideas, Enrique Munita, de forma tajante, expresa: “*Asimismo, cuando las normas laborales sean neutras o protegen el interés de la empresa, no pueden ser interpretadas pro operario sin incurrir en un grave error*”¹⁴⁴. Incluso cree que “*El in dubio pro operario, no podría utilizarse como criterio interpretativo de normas civiles que pudiesen incidir en un litigio laboral*”¹⁴⁵.

Jesús Mercader, en relación con España, afirma que la regla referida en este acápite “(...) *ha ido paulatinamente languideciendo a la luz de las interpretaciones que han realizado nuestros Tribunales (...)*”¹⁴⁶. Asimismo, arguye que únicamente puede ser utilizada con normas estatales tuitivas y en último grado en la hermenéutica legal. Primeramente, se tienen que emplear todos los criterios de interpretación establecidos en el CC y, únicamente, si después de eso sigue subsistiendo la duda se puede aplicar el

¹⁴¹ Ibid., 134p.

¹⁴² THAYER, W. y NOVOA, P. 2010. Manual del derecho del trabajo, tomo IV. 4ª ed. Santiago, Editorial jurídica. 26p.

¹⁴³ GAMONAL, S. 2008. Fundamentos del derecho laboral, Op. cit., 105p.

¹⁴⁴ MUNITA, E. Op. cit., pp. 88-89.

¹⁴⁵ Ibid., 93p.

¹⁴⁶ MERCADER, J. Op. cit., 56p.

criterio *in dubio pro operario*¹⁴⁷. Entonces, “(...) *no aplica cuando surge duda, sino cuando esta no ha podido ser superada*”¹⁴⁸. Enrique Munita está de acuerdo con este último autor y afirma expresamente que: “*En los pocos casos en que se admite su aplicación se sostiene que debería hacerse de manera muy limitada, jamás como una herramienta inicial de aproximación al entendimiento de la norma sino solamente como criterio último de razonamiento*”¹⁴⁹.

Considero que el juez debe ser acucioso con el cumplimiento de cada una de las condiciones de aplicación de la regla *in dubio pro operario* ya expuestas. Hay que tener especial cautela, en general, con el principio protector y, en particular, con la aplicación de este criterio de hermenéutica, pues si no se emplea correctamente, sería una autorización para que el juez actúe discrecionalmente y se convierta en un legislador. Cabe tener presente que este “(...) *no da derecho a hacer cualquier cosa en nombre de la protección del trabajador ni muchos menos substituirse al creador de las normas*”¹⁵⁰.

Respecto a las limitaciones de la presente regla, considero que no puede ser usada en materia de prueba de los hechos ni valoración de la prueba, pues lo anterior desnaturalizaría la figura del juez laboral, y perdería su característica más esencial: ser un órgano imparcial.

3.1.2) Regla de la norma más favorable y condición más beneficiosa

Estas reglas son otra arista del principio protector. La primera consiste en que “(...) *ante la concurrencia de normas actualmente vigentes sobre una misma materia, el juez debe aplicar la que resulte más favorable al trabajador sin atender a los principios de jerarquía ni de especialidad*”¹⁵¹, el fundamento de tal regla es la inderogabilidad unidireccional de las normas laborales, pues lo establecido en estas no puede ser derogado a menos que la nueva norma sea más beneficiosa para el trabajador, incluso si es de menor jerarquía. En estos casos, la palabra derogación no está tomada en su sentido tradicional, sino que se refiere a que la norma desfavorable deriva en inoperante en el caso particular¹⁵².

¹⁴⁷ Ibid., pp. 65-67.

¹⁴⁸ Ibid., 66p.

¹⁴⁹ MUNITA, E. Op. cit., 93p.

¹⁵⁰ PLÁ, A. Op.cit., 77p.

¹⁵¹ PALAVECINO, C. Op. cit., 7p.

¹⁵² PLÁ, A. Op. cit., 105p.

A su vez, su carácter de inderogable se explica porque el derecho laboral representa un contenido mínimo de derechos para el trabajador, que son irrenunciables al ser de orden público. Existe una limitación de la voluntad por parte del legislador, con miras al interés general, para el funcionamiento adecuado de la sociedad.

Por otra parte, la regla de la condición más beneficiosa supone, estando una relación laboral vigente, “(...) *la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que ha de aplicar*”¹⁵³. Lo anterior quiere decir que en el caso que se dicte una nueva norma de carácter general, esta debe respetar las condiciones más favorables que se tenían anteriormente, salvo excepción expresa establecida en la nueva norma. La condición beneficiosa que se mantiene “(...) *puede nacer de la ley, la voluntad individual o colectiva, o la costumbre*”¹⁵⁴.

3.2) Otros principios

El principio protector contiene las tres reglas mencionadas, pero además de ello, es tan relevante para el derecho del trabajo que es finalmente la razón de ser de otros principios, como el principio de primacía de la realidad y el de la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

El principio de primacía de la realidad postula que ante la divergencia entre la realidad y documentos o acuerdos, se debe estar a lo que está sucediendo en el terreno de los hechos, de la práctica¹⁵⁵. El fundamento de protección que este principio contiene es que el trabajador no se encuentra en situación de igualdad con su empleador, por lo que fácilmente este último podría consignar en el contrato estipulaciones que no corresponden con la realidad, con el fin de “(...) *eludir el cumplimiento de las obligaciones legales u obtener un provecho ilícito*”¹⁵⁶. Ahora bien, esto no quiere decir que deba probarse la intencionalidad, ya que la primacía de la realidad tiene una aplicación objetiva.

Además, este principio también es consecuencia de que “(...) *el contrato de trabajo es consensual*”¹⁵⁷, lo que quiere decir que se perfecciona tan solo con el

¹⁵³ Ibid., 109p.

¹⁵⁴ GAMONAL, S. 2008. Fundamentos del derecho laboral, Op.cit., 111p.

¹⁵⁵ PLÁ, A. Op. cit., 271p.

¹⁵⁶ PALAVECINO, C. Op. cit., 16p.

¹⁵⁷ Véanse en tal sentido: ROJAS, I. 2015. Op. cit., 32p; GAMONAL, S y GUIDI, C. 2015. Manual del Contrato de Trabajo. 4ª ed. [en línea] Santiago, Chile. Legal Publishing <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/LALEY/2015/41875940/v1>> [consulta: 16 de junio de 2019]

consentimiento de las partes, ya sea expreso o tácito. No necesita ninguna formalidad para su nacimiento, como es la escrituración. Asimismo, este contrato es de tracto sucesivo, por lo que puede ir variando su contenido con el transcurso del tiempo. Algunos ejemplos en los que se manifiestan estas dos características son: las cláusulas tácitas del contrato de trabajo y la regla de la conducta.

El CT sin duda reconoce el principio de primacía de la realidad. A propósito de los elementos tipificantes de una relación laboral consagrados en el artículo 7¹⁵⁸, basta con que estos se den en los hechos para tener por configurada la relación laboral, esto de acuerdo con lo prescrito en el artículo 8. Dicho principio no quiere decir que las estipulaciones contractuales no tengan valor, pues claramente estas hacen presumir, en principio, la voluntad que tuvieron las partes. Para desvirtuar esta presunción en el caso de que se discuta la naturaleza del vínculo, el actor es el encargado de probar mediante hechos que la relación entre las partes era de índole laboral, y que se cumplen cada uno de los elementos establecidos por el artículo 7 del CT.

En otro orden de ideas, el principio de irrenunciabilidad implica “(...) *la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio*”¹⁵⁹. Este principio se relaciona con el fin de esta tesis, pues al descifrar el alcance que tiene, podemos saber si en un finiquito se puede realizar cualquier disposición de derechos, o si, en cambio, existen límites para ello. Se encuentra reconocido en la legislación laboral chilena en el artículo 5 inciso segundo del CT, que informa: “*Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo*”.

En el derecho civil la regla general es la renunciabilidad, manifestada expresamente en el artículo 12 del CC. Este indica que se pueden renunciar los derechos que solo miren el interés individual y que no esté prohibida su renuncia. Willian Thayer junto con Patricio Novoa sostienen en relación al derecho laboral que: “(...) *puede estimarse que con el solo artículo 12 del Código Civil queda estatuida la irrenunciabilidad, pues tales derechos no miran sólo ‘al interés individual del renunciante’*”¹⁶⁰, fundamentan lo anterior en que la mayor parte de las normas laborales

¹⁵⁸ Estos son: la prestación de servicios, la remuneración y la dependencia o subordinación.

¹⁵⁹ PLÁ, A. Op. cit., 117p.

¹⁶⁰ THAYER, W. y NOVOA, P. Op. cit., 22p.

están establecidas en beneficio del trabajador, de su familia y en el interés social¹⁶¹. No obstante, agregan que la razón tutelar por la que se estatuye expresamente la irrenunciabilidad es porque “(...) *la autonomía de la voluntad de las partes podría hacer tabla rasa de todo el derecho del trabajo*”¹⁶².

Por otro lado, el tenor del artículo 5 del CT solo se refiere a la irrenunciabilidad, de lo que podría deducirse que está acotado a la “renuncia”, cuya naturaleza jurídica es un acto jurídico unilateral¹⁶³. Sin embargo, este no es el sentido que se le ha dado a la norma. Se ha entendido que queda prohibida toda disposición de derechos durante la vigencia de la relación laboral, ya sea mediante actos jurídicos unilaterales o bilaterales. La razón de ello es que los derechos establecidos por las normas laborales son imperativos y de orden público¹⁶⁴.

De la norma citada se desprende que está prohibida la disposición de derechos mientras subsista el contrato de trabajo, entonces, una vez que culmine la relación laboral, se vuelve a la regla general, que es la renunciabilidad¹⁶⁵. El tenor de la norma es claro a ese respecto, además, ello es reafirmado porque la redacción del artículo 5 del DL 2.200 hasta el año 1984 era: “*Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. Los contratos individuales y los contratos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente*”. Recién el año 1984 mediante la publicación de la Ley N° 18.372 se agregó “mientras subsista la relación laboral”. No obstante, una vez terminada la relación laboral la falta de libertad inicial continua, debido a la situación de desempleo del trabajador y de apuro económico. Por lo demás, se ve desprovisto de una tutela adicional en la celebración del finiquito. Mas, dicha tutela debe ser siempre dada, ante todo, por la ley.

Lo antes expuesto no quiere decir que se pueda disponer de todo tipo de derechos, existen límites. Héctor Húmeres cree que no se puede renunciar “(...) *respecto de aquellos derechos en que existan otros organismos o instituciones comprometidos, como por vía ejemplar podrían señalarse los de previsión, Servicio de Impuestos Internos, etcétera*”¹⁶⁶,

¹⁶¹ Ídem.

¹⁶² Ídem.

¹⁶³ VIAL, V. 2003. Teoría general del acto jurídico. Santiago, Chile. Editorial Jurídica de Chile. 37p.

¹⁶⁴ THAYER, W. y NOVOA, Op. cit., 24p.

¹⁶⁵ HUMERES, H. 2000. Derecho de trabajo y seguridad social, tomo I: derecho individual del trabajo y procedimiento laboral. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 58p.

¹⁶⁶ Ídem.

lo cual guarda una total armonía con el artículo 12 del CC. La razón por la que los trabajadores no pueden disponer de los derechos previsionales, es porque estos no son titulares de la acción para reclamarlos.

Por su lado, Sergio Gamonal considera que no se puede renunciar a normas laborales que “(...) *complementan un bien jurídico establecido a nivel constitucional*”¹⁶⁷. Para afirmar lo anterior basta aplicar la regla general establecida en el mencionado artículo 12 del CC, “(...) *toda vez que las garantías constitucionales se establecen en interés de los individuos y también del bien común y de la sociedad toda*”¹⁶⁸. Este autor nombra como ejemplo de aquellos, derechos relativos a la integridad física y psíquica de la persona, la protección de la vida del que está por nacer y los relativos a la libertad de trabajo y su protección¹⁶⁹.

¹⁶⁷ GAMONAL, S. 1998. Introducción al derecho del trabajo, Op. cit., 155p.

¹⁶⁸ Ibid., 156p.

¹⁶⁹ Ídem.

CAPÍTULO II

EL FINIQUITO LABORAL

1) Concepto de finiquito:

William Thayer y Patricio Novoa han dicho que *“Puede conceptualizarse el finiquito como el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo — empleador y trabajador— con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra”*¹⁷⁰. Por otro lado, Gabriela Lanata lo ha definido como una *“(…) convención celebrada por escrito y firmada por dos partes (en este caso el trabajador y empleador), por medio de la cual el trabajador se da por pagado de todo lo que por diversos conceptos pudiere adeudársele y renuncia, por tanto, a toda acción judicial o extrajudicial a su respecto; y el empleador a su vez, reconoce que no tiene cargo alguno en contra del trabajador”*¹⁷¹. La jurisprudencia ha seguido en diversas ocasiones la postura de Thayer y Novoa¹⁷², sin perjuicio que en otros casos la definición se ha centrado en los efectos de su poder liberatorio. Así, ha expresado que *“(…) el finiquito legalmente celebrado constituye un equivalente jurisdiccional que tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada y da cuenta del término de la relación en las condiciones que en él se consignan”*¹⁷³.

Se comparten parcialmente estas definiciones, pues ninguna es completa. En el caso del primer concepto, no señala que su naturaleza jurídica es ser un acto jurídico bilateral. Por su lado, la segunda definición olvida que uno de los contenidos típicos del finiquito es dejar constancia del término de la relación laboral y saldar las cuentas pendientes entre las partes. Por último, lo expresado por la jurisprudencia se refiere únicamente a una de las aristas que tiene el finiquito.

¹⁷⁰ THAYER, W. y NOVOA, P. Op. cit., pp. 124-125.

¹⁷¹ LANATA, G. 2009. Contrato individual de trabajo. 3ª ed. Chile. Concepción, Legal Publishing. 291p.

¹⁷² Véanse en tal sentido: Corte Suprema. Rol N°6989-2011, de 27 de Abril de 2012; Corte Suprema, Rol N°5816-2009, de 27 de octubre de 2009; Corte Suprema, Rol N°34574-2017, de 7 de marzo de 2018; Corte Suprema, Rol N°6880-2017, de 13 de septiembre de 2017.

¹⁷³ Corte Suprema, Rol N°5.000-2014, de 8 de enero de 2015.

Debido a lo anterior, y con el ánimo de complementar las definiciones dadas por los autores citados, el concepto de finiquito del cual me valdré en esta investigación es el siguiente: es una convención con carácter instrumental celebrada por las partes del contrato de trabajo —empleador y trabajador— con motivo de la terminación de la relación laboral, en el que se deja constancia del fin de la relación contractual y del cabal cumplimiento de cada una de las obligaciones emanadas del contrato. El que celebrado con todas las formalidades legales producirá el poder liberatorio, el respectivo valor probatorio y mérito ejecutivo, sin perjuicio de las excepciones vigentes.

El finiquito laboral en la legislación chilena no está regulado exhaustivamente. En efecto, el CT contiene muy pocas normas referidas a él. De este modo, las referencias al finiquito se encuentran en los artículos 9 inciso quinto, artículo 63 bis, 169 letra a), artículo 177 y artículo 464 n°3, todos del CT. Del artículo 177 pueden extraerse los requisitos de un finiquito legalmente suscrito. Estos son:

1. Debe constar por escrito
2. Tiene que firmarse por las partes y por el presidente del sindicato, o el delegado sindical respectivo, o ratificarse por el trabajador ante el inspector del trabajo, quien oficia de ministro de fe. También puede obrar de esta forma un notario público de la localidad, el oficial de registro civil de la respectiva comuna o el secretario municipal correspondiente.
3. El empleador está obligado a otorgarlo y poner su pago a disposición del trabajador dentro de 10 días hábiles contados desde la separación de este último.
4. En caso de despido por alguna de las causales del inciso quinto del artículo del CT, los ministros de fe antes de la ratificación por el trabajador, deben pedirle al empleador que acredite, mediante el certificado de pago de cotizaciones previsionales, que ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas estas, hasta el último día del mes anterior al despido.

En relación con el segundo requisito referido, Willian Thayer y Patricio Nova agregan que “(...) *se ha estimado que éstos —ministros de fe— deben estampar en el mismo finiquito la expresión ratificar o cualquier otra que denote la aprobación del trabajador respecto del contenido del instrumento*”¹⁷⁴. Por lo tanto, no basta con que se autorice la

¹⁷⁴ THAYER, W. y NOVOA, P. Op. cit., 126p.

firma del trabajador.

En cuanto al último requisito, el artículo 177 agrega que: “(...) *con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales*”. El tenor de lo citado puede ser confuso, sin embargo, cabe destacar que “*El finiquito no constituye una exigencia de la terminación del contrato de trabajo, ni de fondo ni formal*”¹⁷⁵. Entonces, el artículo mencionado debe relacionarse con el artículo 162 inciso quinto, que establece la sanción de nulidad del despido, que se produce por no cumplir el cuarto requisito indicado. Tal sanción es una nulidad especial o suspensión relativa de la relación laboral, “(...) *pues el efecto natural de un despido nulo es el reintegro del trabajador y, en el presente caso, se ha colocado de cargo del empleador una severa sanción, pues para él queda subsistente la relación laboral y, como tal, la obligación de remunerar (...)*”¹⁷⁶, mas, la obligación de prestar servicios no subsiste.

Como se analizará más adelante, uno de los efectos que produce la celebración de un finiquito es el poder liberatorio. No obstante, si es que no se cumplen los requisitos número uno y dos ya enunciados no se producirá y, en consecuencia, no podrá ser invocado por el empleador en contra del trabajador en un litigio laboral, es decir, el finiquito le sería inoponible a este último¹⁷⁷. Sin perjuicio de lo anterior, si el trabajador presenta el finiquito en juicio, este tiene que aceptarlo tanto en la parte que le favorece como le perjudica¹⁷⁸.

Es del caso agregar que el mismo artículo 177 exime de la obligación de suscribir finiquito en las relaciones laborales no superiores a 30 días.

1.1) Naturaleza jurídica

1.1.1) Naturaleza mixta del finiquito: acto jurídico e instrumento

La naturaleza jurídica del finiquito ha sido un asunto controvertido. La mayoría

¹⁷⁵ ROJAS, I. 2015. Op. cit., 493p.

¹⁷⁶ THAYER, W. y NOVOA, P. Op. cit., pp. 71-72.

¹⁷⁷ Véanse en tal sentido: Corte Suprema, Rol N°5427-2010, de 25 de mayo de 2010, considerando sexto; Corte de Apelaciones de Chillán, Rol N°57-2011, de 14 de noviembre de 2011, considerando décimo; Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, RIT N°T-35-2016, de 14 de septiembre de 2016, considerando séptimo; Corte Suprema, Rol N°38348-2016, de 17 de enero de 2017, considerando sexto.

¹⁷⁸ MELIS, C. y SAEZ, F. Op. cit., 210p.

de la doctrina¹⁷⁹ y la jurisprudencia¹⁸⁰ considera que es un acto jurídico bilateral que puede crear, modificar o extinguir derechos indistintamente, y a su vez un instrumento, debido a esa misma versatilidad. Cabe tener presente que “*Todo acto jurídico bilateral o plurilateral es una convención*”¹⁸¹ y que “*La doctrina designa al acto jurídico bilateral con el nombre de convención*”¹⁸². Por lo tanto, en adelante me referiré indistintamente a estos dos conceptos.

Tanto la tesis del finiquito instrumento como la presente tienen elementos comunes, ellos son, en este caso, que ambas parten de la base de que el finiquito se trata de un acto jurídico bilateral, esto es, una “*(...) la manifestación de voluntad hecha con el propósito de crear, modificar o extinguir derechos, y que produce los efectos queridos por su autor o por las partes, porque el derecho sanciona dicha manifestación de voluntad*”. Así, en tanto acto jurídico bilateral requiere un elemento volitivo, ya que es necesaria la voluntad de las partes —trabajador y empleador—, que debe exteriorizarse o declararse, y un elemento teleológico, que consiste en que el acto jurídico persiga una finalidad determinada: “*Dicho propósito, en concepto de la doctrina tradicional, debe necesariamente ser jurídico*”¹⁸³.

No obstante, la autonomía de esta tesis radica en que a diferencia de lo que ocurre con el finiquito instrumento, el finiquito es un acto jurídico autónomo en tanto contiene elementos que lo tipifican, sin perjuicio de darle cabida a otros actos jurídicos.

Al examinar al finiquito, los contenidos típicos que pueden advertirse son los siguientes:

1. Constancia de término de relación laboral y causal legal que se esgrime.

¹⁷⁹ Véanse en tal sentido: THAYER, W. y NOVOA, P. Op. cit., pp. 124 – 125. LANATA, G. 2009. Contrato Individual de Trabajo. 3ª ed. Santiago, Chile. Legal Publishing. 291p; VERGARA, R. 2014. Serie doctrina y jurisprudencia: De la terminación del contrato de trabajo. Santiago, Chile. Editorial Metropolitana. 92p; ROJAS, I. 2015. Op. cit., pp. 492-496; GAMONAL, S y GUIDI, C. 2015. Manual del Contrato de Trabajo. 4ª ed. [en línea] Santiago, Chile. Legal Publishing < <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/LALEY/2015/41875940/v1> > [consulta: 16 de abril de 2019]

¹⁸⁰ Véanse en tal sentido: Corte Suprema, Rol N°34574-2017, de 7 de marzo de 2018, considerando décimo; Corte Suprema, Rol N°6880-2017, de 13 de septiembre de 2017, considerando noveno y décimo; Corte de Apelaciones de Rancagua, Rol N°231-2016, de 31 de enero de 2017, considerando cuarto; Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. RIT N°T-129-2018, de 5 de septiembre de 2018, considerando primero; Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, RIT N°O-294-2016, de 19 de octubre de 2016, considerando décimo; Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, RIT N°O-66-2016, de 5 de enero de 2017, considerando vigésimo; Corte de Apelaciones de San Miguel, Rol N°656-2018, de 16 de enero de 2019, considerando noveno.

¹⁸¹ ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M., VODANOVIC, A., Op. cit., 176p.

¹⁸² VIAL, V. Op. cit., 37p,

¹⁸³ Ibid., 28p.

2. Declaraciones por parte de ambas partes con el fin de dejar testimonio del cabal cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, y/o de dar cuenta de las obligaciones pendientes, si las hubiere.
3. Cláusula liberatoria, en que se exime de responsabilidad al empleador, renunciando el trabajador, en ese acto, a todas o algunas de las acciones que pudiera entablar.
4. Declaración del trabajador de conformidad con lo señalado en el número precedente.

Los contenidos de un finiquito pueden variar según la voluntad de las partes, sin embargo, considero que los primeros tres, mencionados anteriormente, representan una constante en aquellos instrumentos.

El fin jurídico de una convención puede ser la creación, modificación o extinción de derechos y obligaciones, o simplemente dar certeza a determinadas situaciones¹⁸⁴. Cuando esta únicamente crea derechos y obligaciones toma el nombre de contrato¹⁸⁵, en cambio, si los modifica o extingue, se trata de una convención modificatoria o extintiva respectivamente. En este caso, los fines jurídicos habituales que se persigue con la celebración de un finiquito son constatar ciertos hechos y extinguir derechos y obligaciones. Así, se busca “(...) *dar fe del término de una relación laboral y extinción de las distintas acciones y derechos que del contrato de trabajo derivaren*”¹⁸⁶. Respecto a las convenciones que tengan por fin dar certeza, Alessandri, Somarriva y Vodanovic han dicho: “(...) *que tal efecto (efecto jurídico) también puede ser la confirmación o aclaración de una relación o situación preexistente, dudosa o incierta (actos de confirmación o fijación de certeza)*”¹⁸⁷. Es más, incluso existe doctrina moderna que considera que los efectos de las convenciones no necesariamente son jurídicos, también pueden ser prácticos o empíricos¹⁸⁸.

Además, la celebración de un finiquito también puede eventualmente modificar o crear derechos y obligaciones. Un ejemplo de modificación se da cuando en el finiquito se pactan plazos para cumplir las obligaciones pendientes, y de creación, en el caso que

¹⁸⁴ ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M., VODANOVIC, A. Op. cit., 171p.

¹⁸⁵ Ibid., 176p.

¹⁸⁶ Dirección del Trabajo. Dictamen Ordinario N°3.251/191, de 1 de julio de 1993.

¹⁸⁷ ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M., VODANOVIC, A. Op. cit., 171p.

¹⁸⁸ Afirmación realizada por: VIAL, V. Op. cit., 28p.

se acuerde el pago de una indemnización voluntaria.

En consecuencia, y a la luz de lo expuesto, se puede afirmar que el finiquito es un acto jurídico bilateral o convención autónoma, ya que hay una declaración de voluntad de dos personas destinadas a producir efectos jurídicos amparados por el derecho. Estos últimos son la confirmación de la extinción del vínculo laboral y/o la creación, extinción o modificación de las obligaciones y derechos pendientes hasta ese momento. Si bien las declaraciones relativas a la modificación o creación de derechos y obligaciones pueden cambiar, los elementos que no lo harán son la confirmación del término de la relación laboral y la extinción, en todo o en parte, de derechos y obligaciones existentes entre las partes. En definitiva, el finiquito es un acto jurídico autónomo, pues indudablemente tiene un efecto jurídico inherente a él.

1.1.2) Finiquito transacción

Desde otra perspectiva, se ha dicho por la jurisprudencia que el finiquito además de ser una convención que puede crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones, tendría una naturaleza jurídica específica de transacción¹⁸⁹. En este sentido “(...) *la jurisprudencia judicial ha sostenido que el finiquito laboral no es otra cosa que una transacción, y como tal, un contrato, según se desprende de su definición contenida en el inciso 1° del artículo 2.446 del Código Civil, el que preceptúa: ‘La transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual’*”¹⁹⁰. Por otro lado, la Corte de Apelaciones de Santiago ha reconocido la variedad de negocios jurídicos que puede contener el finiquito, y ha indicado que puede generarse una transacción si es que las partes “(...) *se ponen de acuerdo en sus pretensiones y se otorgan concesiones mutuas (...)*”¹⁹¹.

En nuestra opinión, el finiquito solamente podrá ser una transacción en la medida que cree derechos y obligaciones y se cumplan los demás presupuestos propios de dicho contrato. Así, no se puede afirmar de forma absoluta que el finiquito es una transacción,

¹⁸⁹ Véanse en tal sentido: Corte Suprema, Rol N°34574-2017, de 07 de marzo de 2018, considerando décimo sexto; Corte Suprema, Rol N°5000-2014, de 8 de enero de 2015, considerando décimo cuarto; Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, RIT N°O-294-2016, de 19 de octubre de 2016, considerando décimo; Juzgado de letras de Rancagua, RIT N°O-66-2016, de 05 de enero de 2017, considerando vigésimo. 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-61-2018, de 6 de diciembre de 2018, considerando sexto; Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, RIT N°O-664-2018, de 26 de octubre de 2018, considerando quinto.

¹⁹⁰ Juzgado de Letras de Talca, RIT N°O-335-2014, de 7 de abril de 2015.

¹⁹¹ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°15-2017, de 23 de marzo de 2017, considerando cuarto.

ya que según lo señalado en el CC este es un contrato, es decir, un acto jurídico bilateral que crea derechos y obligaciones¹⁹². El finiquito puede eventualmente crear derechos, pero no es una constante, ya que su fin típico es consolidar una situación jurídica y extinguir derechos y obligaciones, específicamente “(...) *dar cuenta del cabal cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo y de su terminación, particularmente de las obligaciones laborales de un contenido patrimonial, es decir, que tiene una valuación pecuniaria, sin perjuicio de las obligaciones que se encuentran pendientes de cumplimiento*”¹⁹³.

Otro presupuesto de la transacción es que las partes se hagan mutuas concesiones y realicen sacrificios recíprocos¹⁹⁴, lo cual importa que empleador y trabajador renuncien a alguna parte de sus pretensiones. Lo anterior sucede solo a veces en el finiquito, pues perfectamente podría ocurrir que el trabajador perciba una suma determinada, en cuyo caso existirá un recibo puro y simple. También podría ocurrir que el trabajador acepte una parte de lo debido renunciando a lo demás¹⁹⁵, en tal situación existiría únicamente una remisión. Por último, también está la posibilidad de que al trabajador no se le deba nada, en cuyo caso simplemente se dejaría constancia del término de la relación laboral y se estipularía una cláusula liberatoria.

Además, también es presupuesto de dicho contrato el que exista un derecho dudoso, ya sea actualmente controvertido o susceptible de serlo¹⁹⁶. Según Ramón Meza “*El carácter de dudoso es un concepto puramente subjetivo; el derecho será dudoso cuando las partes le atribuyen este carácter, al tiempo de celebrar la transacción. La ley no distingue si la controversia actual o posible es o no fundada*”¹⁹⁷.

En conclusión, no es posible atribuirle —en principio— al finiquito naturaleza jurídica de transacción, sin perjuicio de que eventualmente podría tener carácter transaccional. En ese caso, para que tenga la fuerza que se le asigna a dicho equivalente jurisdiccional, es imperativo que existan derechos dudosos, que haya concesiones recíprocas, que creen derechos y obligaciones, y se señale expresa y detalladamente el

¹⁹² Los derechos y obligaciones que se crean en la transacción son producto de las concesiones recíprocas que deben hacerse las partes. Por lo tanto, a diferencia de otros contratos típicos, las obligaciones no están determinadas, pero pueden consistir en dar, hacer o no hacer algo.

¹⁹³ ROJAS, I. 2015. Op. cit., 493p.

¹⁹⁴ MEZA, R. 2010, Manual de derecho civil. De las fuentes de las obligaciones. Tomo I. Santiago, Editorial jurídica. 175p.

¹⁹⁵ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°411-2013, de 23 de julio de 2013, considerando séptimo.

¹⁹⁶ MEZA, R. Op. Cit., 174p.

¹⁹⁷ Ídem.

objeto de la transacción. Esa es la única forma de lograr el fin de este acto jurídico, consistente en evitar un litigio eventual. Un ejemplo de finiquito que tiene naturaleza transaccional es el siguiente: un trabajador luego de su despido considera que su empleador le debe una serie de prestaciones laborales, lo que este último acepta parcialmente. Ante este escenario, el operario puede encontrarse en una disyuntiva, o acepta suscribir el finiquito renunciando a parte (o mucho) de sus derechos, pero, en cambio, recibe inmediatamente el pago de las obligaciones dudosas. O, alternativamente, no renuncia a sus derechos, por lo que el empleador no paga las obligaciones que reconoce, pero debe accionar ante los tribunales de justicia¹⁹⁸. También es posible una tercera alternativa: “*Que exista acuerdo sobre las obligaciones que se reconocen y cuyo pago ofrece el empleado, pero que se plantee una reserva de acciones para las otras obligaciones*”¹⁹⁹. Si el trabajador elige la primera opción se generaría un finiquito de carácter transaccional.

1.1.3) Finiquito como instrumento

Otro sector de la doctrina indica que el finiquito es un mero instrumento, un soporte documental en el que se realizan declaraciones, como la conclusión de la relación contractual y la extinción de obligaciones (las cuales pueden constituir o no actos jurídicos)²⁰⁰. Rafael Vergara indica que “*En conclusión, el finiquito es simplemente lo que el derecho probatorio denomina “documento” o “instrumento privado, esto es, un escrito en que se consigna un hecho o se deja constancia de una manifestación de voluntad que produce efectos jurídicos*”²⁰¹. El fundamento de lo anterior es que el finiquito no produce efectos jurídicos propios, por tanto, no puede ser considerado una convención autónoma.

Este autor además sostiene que la única razón normativa por la cual se podría atribuir el carácter de convención al finiquito, al reconocerle un efecto, es el artículo 177 inciso tercero del CT, que señala: “*(...) el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el integro de dichas*

¹⁹⁸ ROJAS, I. 2015. Op. cit., 494p.

¹⁹⁹ Ídem.

²⁰⁰ Véase en tal sentido: PALAVECINO, C. 2013. Naturaleza del finiquito laboral [en línea] El Mercurio. 10 de mayo, 2013. <<http://www.elmercurio.com/Legal/Noticias/Opinion/2013/05/10/Naturaleza-del-finiquito-laboral.aspx>> [consulta: 5 de julio de 2016]; VERGARA, R. 2014. Serie doctrina y jurisprudencia: De la terminación del contrato de trabajo. Santiago, Chile. Editorial Metropolitana.

²⁰¹ Vergara, R. Op. cit., 100p.

cotizaciones previsionales”. Luego agrega que la redacción de este artículo es errada, ya que la existencia de finiquito no constituye una exigencia ni formal ni de fondo para que se extinga la relación jurídica. Por consiguiente, concluye que el finiquito laboral es un mero continente, mas no constituye en sí mismo un acto jurídico autónomo²⁰².

Comparte esta opinión Claudio Palavecino, quien indica que de la suma de normas que se refieren al finiquito no se logran vislumbrar efectos jurídicos propios. Asimismo, aquel instrumento tampoco constituye un modo de extinguir las obligaciones. Su función es consignar la circunstancia de haber operado, en relación con determinadas deudas, el pago, la novación, la transacción, la remisión, la compensación o cualquier otro de los modos conocidos de liberación del deudor²⁰³.

En España, el Estatuto de Trabajadores se refiere escuetamente al finiquito, por lo que esta institución jurídica ha sido construida y definida por la doctrina y la jurisprudencia²⁰⁴. En un principio el finiquito únicamente se celebraba cuando la extinción del vínculo contractual se producía por mutuo acuerdo, mas, con el transcurso del tiempo esta concepción se ha ido ampliando²⁰⁵. De esta forma “(...) hoy en el día se puede decir que es el documento en el que las partes declaran la conclusión de su contrato laboral por cualquiera de las causas enumeradas en el ET art.49, a la que sigue un acuerdo entre empresario y trabajador (...)”²⁰⁶. El autor español Faustino Cavas señala, en un sentido similar a los párrafos anteriores, que el finiquito no es un negocio jurídico autónomo, sino que es el mero soporte físico de dos negocios jurídicos independientes: un negocio jurídico extintivo y otro liquidatorio²⁰⁷. Así, hay dos vertientes que pueden conformar el contenido del finiquito²⁰⁸. En la primera “(...) las partes manifiestan de forma escrita que su relación ha quedado extinguida”²⁰⁹, ya sea por mutuo disenso, o por otra causal a la que sigue un acuerdo entre las partes²¹⁰. En la segunda se regulan y se pone fin a las obligaciones pendientes entre trabajador y

²⁰² Ídem.

²⁰³ PALAVECINO, C. 2013. Naturaleza del finiquito laboral [en línea] El Mercurio. 10 de mayo, 2013. <<http://www.elmercurio.com/Legal/Noticias/Opinion/2013/05/10/Naturaleza-del-finiquito-laboral.aspx>> [consulta: 5 de julio de 2019]

²⁰⁴ CAVAS, F. y SEMPERE, A. Op. cit., 17p.

²⁰⁵ Ibid., pp. 12-13.

²⁰⁶ Ibid., pp. 13-14.

²⁰⁷ Ibid., 19p.

²⁰⁸ GARCÍA, M. 1995. El recibo de finiquito y sus garantías legales. Valencia, España, Tirant lo Blanch. pp. 13-16.

²⁰⁹ Ibid., 13p.

²¹⁰ CAVAS, F. y SEMPERE, A. Op. cit., 14p. Cabe hacer presente que en España el finiquito no pone término a la relación contractual. Sin embargo, en este aspecto ha sido un punto discutido si el hecho de celebrar un finiquito en el que consta un acuerdo entre las partes, de forma ulterior a un despido, transforma la causal a mutuo acuerdo. O bien, la causal de despido invocada sigue vigente.

empleador. Como ambas vertientes son independientes entre sí, este autor sostiene la posibilidad de que un finiquito produzca pleno valor liberatorio en su vertiente extintiva, pero no en su vertiente liquidatoria, y viceversa, lo que dependerá del alcance que se le dé a la declaración de voluntad que el finiquito incorpore²¹¹. Cabe destacar que en Chile el finiquito, al igual que en España, no conlleva la culminación del contrato de trabajo. Esto solo sucedería si en el finiquito constara que la causal del término contractual fue el mutuo acuerdo entre las partes.

No obstante estas opiniones, tal como se analizó²¹², esta memoria postula que el finiquito sí tiene efectos jurídicos propios, pues existen contenidos que son constantes en él, como la declaración en la cual se deja constancia del término de la relación laboral y la cláusula liberatoria. El primer caso consiste en un acto de confirmación o fijación de certeza, y el segundo, produce la extinción de derechos y obligaciones.

En definitiva, lo dicho por los autores antes mencionados, no constituye razón suficiente para excluir al finiquito de su naturaleza mixta. Así como tampoco lo logra la forma en que las normas del CT tratan a este instrumento, pues como ellos mismos indican, no existe en nuestro ordenamiento jurídico un tratamiento sustantivo y contundente del finiquito. Por lo tanto, no se puede arribar a esta conclusión tan solo interpretando normas aisladas en su conjunto.

Al parecer esta confusión de entender al finiquito exclusivamente como un documento radica en la redacción ambigua del artículo 177 del Código del Trabajo, puesto que se limita a señalar la obligación de suscribir el finiquito y las formalidades que debe tener.

2) Efectos jurídicos que produce un finiquito:

2.1) Poder liberatorio:

Un finiquito legalmente celebrado produce fundamentalmente tres efectos: poder liberatorio, valor probatorio y mérito ejecutivo. El primero consiste en que las partes no pueden volver a revisar o poner en discusión lo pactado en el instrumento, “(...) *se dan por satisfechas todas las controversias y deudas que pudiesen existir, salvo reserva*

²¹¹ Ibid., 24p.

²¹² Véase apartado 1.1.1 del capítulo II.

*expresa*²¹³. La jurisprudencia sostiene que produce efectos muy similares a la transacción, como el de cosa juzgada²¹⁴. Es así que “(...) *con posterioridad a la firma de un finiquito legalmente suscrito, el trabajador no tiene acciones en contra de su empleador para demandar prestaciones derivadas de su relación, a menos que inste por la nulidad*”²¹⁵.

Según Thayer y Novoa el finiquito “(...) *produce como efecto poner término a la relación laboral y esta terminación es de un alcance tal que no es dable a las partes hacer revisar con posterioridad ninguna pretensión que emane del contrato fenecido*”²¹⁶. Por su lado Sergio Gamonal aclara que el finiquito “(...) *no pone fin al contrato de trabajo, ya que éste terminó por sí mismo*”²¹⁷ e indica que “*El poder liberatorio implica que, por una parte, el trabajador no podrá demandar el cumplimiento de obligaciones derivadas de la relación contractual que lo vinculaba con el empleador, y que este último podrá invocar legítimamente el finiquito ante un eventual reclamo del trabajador, a excepción que se haya formulado en él una reserva expresa de derechos o acciones*”²¹⁸. Es así que perecen en el acto las obligaciones pendientes, o se modifican en el caso de que acuerden aplazar el pago de una de ellas. Para producir el poder liberatorio es necesario que dicho instrumento cumpla con los requisitos que se extraen del artículo 177 del CT²¹⁹. Si no se satisfacen estas exigencias no se produce el efecto liberatorio y, en consecuencia, la sanción es que no puede ser invocado por el empleador en contra del trabajador en una causa laboral²²⁰. Es decir, el finiquito le sería inoponible al trabajador. La inoponibilidad es una sanción de ineficacia extrínseca que consiste en “(...) *el impedimento de hacer valer, frente a ciertos terceros, un derecho nacido de un acto jurídico válido o de uno nulo, revocado o resuelto*”²²¹. Sin perjuicio de lo anterior, si el trabajador presenta el finiquito en juicio, este tiene que aceptarlo tanto en la parte que le favorece como le

²¹³ MELIS, C. y SAEZ, F. Op. cit., 160p.

²¹⁴ Véanse en tal sentido: Corte Suprema, Rol N°5816-2009, de 27 de octubre de 2009; Corte de Apelaciones de Temuco, Rol N°267-1985, de 4 de julio de 1985; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°1823-2005, de 18 de noviembre de 2015; Corte de Apelaciones de Coyhaique, Rol N°12-2010, de 14 de abril de 2010; 2° Juzgado de Letras de Talca, Rol N°466-1984, de 23 de junio de 1984.

²¹⁵ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°1823-2005, de 18 de noviembre de 2015.

²¹⁶ THAYER, W. y NOVOA, Op. cit., 125p.

²¹⁷ GAMONAL, S y GUIDI, C. 2015. Manual del Contrato de Trabajo. 4ª ed. [en línea] Santiago, Legal Publishing <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/LALEY/2015/41875940/v1>> [consulta: 16 de octubre de 2019]

²¹⁸ Ídem.

²¹⁹ Debe constar por escrito, y estar firmado por las partes y el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivo o ratificarse por el trabajador ante el inspector del trabajo u otro ministro de fe.

²²⁰ LIZAMA, L. 2003. Derecho del trabajo, Santiago, Chile. LexisNexis. 218p.

²²¹ ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M., VODANOVIC, A., Op. cit., 353p.

perjudica²²².

Como se ha propuesto, el finiquito es un acto jurídico bilateral autónomo e instrumento a la vez, específicamente una convención que puede ser creadora, modificadora y/o extintiva de derechos. Tomando en cuenta lo primero, resulta claro que si este adolece de vicios del consentimiento y es declarada su nulidad, se produce la pérdida del poder liberatorio. Lo mismo ocurriría con el valor probatorio y el mérito ejecutivo, pues “(...) declarada judicialmente la nulidad, el acto deja de producir efectos, fingiendo la ley en virtud del efecto retroactivo con que opera la nulidad que el acto nunca existió y que, por lo mismo, no produjo efecto alguno”²²³. Sin embargo, cabe tener presente que el finiquito también es un instrumento, por lo que las partes, además del contenido típico del mismo²²⁴, pueden realizar las declaraciones que deseen. En atención a lo anterior, si el finiquito adolece de nulidad en alguna de las declaraciones que lo conforman, no necesariamente se va a extender a todas las demás. Este fenómeno se denomina nulidad parcial, en otras palabras, “(...) cuando el vicio afecta sólo a una parte o una cláusula del acto jurídico; o cuando afecta a una parte o a un elemento de una cláusula”²²⁵. Si bien el CC no se refiere expresamente a la nulidad parcial, Víctor Vial cita diversas disposiciones del cuerpo normativo mencionado en que no se extiende la invalidez a todo el acto jurídico²²⁶, de lo cual es posible desprender que es aceptada en nuestro ordenamiento jurídico.

El 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT N°O-554-2017, al parecer aceptó la nulidad parcial. En dicho caso, los demandantes solicitaron la nulidad de los finiquitos suscritos, entre otras pretensiones, puesto que estos no fueron ratificados ante la Inspección del Trabajo, como lo exige el artículo 169 letra a) del CT (en los casos en que se haya pactado cuotas en las indemnizaciones por término laboral). El tribunal en su sentencia rechazó la demanda de nulidad de finiquito, argumentando que había que distinguir entre el pacto en cuotas que celebraron entre las partes y el finiquito

²²² MELIS, C. y SAEZ, F. Op. cit., 210p.

²²³ VIAL, V. Op. cit., 277p.

²²⁴ Véase página 42. Los contenidos típicos que se advierten son: 1- Constancia de término de relación laboral y causal legal que se esgrime.

2- Declaraciones por parte de ambas partes con el fin de dejar testimonio del cabal cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, y/o de dar cuenta de las obligaciones pendientes, si las hubiere.

3- Cláusula liberatoria, en que se exime de toda responsabilidad al empleador, renunciando en ese acto a las acciones que pudiera entablar el trabajador

4- Declaración del trabajador de conformidad con lo señalado en el número precedente.

²²⁵ VIAL, V. Op. cit., 274p.

²²⁶ Ibid., 276p.

propriadamente tal, pues en este último no solo se estableció ese tipo de pacto, sino que también las partes establecieron cláusulas liberatorias. Por lo tanto, para resolver acerca de la nulidad del finiquito en su totalidad, había que revisar el cumplimiento de las exigencias del artículo 177 del CT, las cuales se satisficieron. Así las cosas, el tribunal sostuvo que la falta de ratificación, ante la Inspección del Trabajo, cuando el pago de las indemnizaciones se paga en cuotas no implica la nulidad del finiquito, ya que este sigue teniendo su efecto sobre las renunciaciones efectuadas. Finalmente, concluyó: *“Por tanto, una cosa es que el pacto de pago en cuotas del finiquito no produzca el efecto buscado, cuando él no es ratificado ante la Inspección del Trabajo y una cuestión muy diferente es que esta situación genere la nulidad del finiquito, ya que la falta de efectos de una cláusula determinada no implica en absoluto la nulidad de todo el instrumento (...)”*²²⁷. Si bien el tribunal reconoció la falta de efectos de la cláusula que contenía el pacto en cuotas, nunca se refirió a que es nula parcialmente, sin embargo, todo parece indicar que así fue.

Si se analiza la jurisprudencia chilena, esta a través del tiempo ha cambiado su postura respecto al alcance del poder liberatorio. Tradicionalmente, para otorgarle dicho poder al finiquito, solo hacía una revisión restringida del finiquito, verificando el cumplimiento de los requisitos exigidos en el artículo 177 del CT y que no hubiera reserva de derechos²²⁸. En ese sentido la Corte de Apelaciones de San Miguel, en causa rol N°207-2013 ha dicho: *“El finiquito legalmente celebrado se asimila a una sentencia firme y ejecutoriada y provoca el término de la relación en las condiciones que se consignan, siempre que éste reúna los requisitos contemplados en el artículo 177 del Código del Trabajo, esto es, debe constar por escrito y, para ser invocado por el empleador, debe haber sido firmado por el interesado y alguno de los ministros de fe citados en esa disposición. Además, se ha agregado a los requisitos la formalidad conocida como la*

²²⁷ 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-554-2017, de 25 de abril de 2017, considerando octavo.

²²⁸ Véanse en tal sentido: Corte Suprema, Rol N°19066-2015, de 23 de junio de 2016, voto disidente de ministro de Alfredo Pfeiffer; Corte Suprema, Rol N°5247-2010, de 19 de noviembre de 2010; Corte Suprema, Rol N°8316-2010, de 31 de mayo de 2011; Corte Suprema, Rol N°5816-2009, de 27 de octubre de 2009; Corte Suprema, Rol N°7359-2008, de 26 de marzo de 2009; Corte Suprema, Rol N°7314-2011, de 8 de marzo de 2012; Corte Suprema, Rol N°4122-2010, de 4 de noviembre de 2010; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°7662-2008, de 9 de junio de 2009; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°300-2016, de 20 de mayo de 2016; Corte de Apelaciones de Rancagua, Rol N°226-2016, de 23 de enero de 2017; Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N°287-2008, de 17 de marzo de 2009; Corte de Apelaciones de San Miguel, Rol N°207-2013, de 11 de julio de 2013; Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, RIT N°O-14-2016, de 12 de abril de 2016; Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, RIT N°T-214-2018, de 29 de marzo de 2019; 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-112-2017, de 29 de mayo de 2017; Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, RIT N°T-221-2018, 11 de junio de 2019.

Afirmación realizada por: PONCE, I. 2018. Acerca de la pérdida de efectividad del poder liberatorio del finiquito [en línea] Revista de derecho laboral y seguridad social. Volumen V, N°1. Santiago, Chile <<https://westlawchile.cl, CL/DOC/714/2018>> [consulta: 10 de noviembre de 2018]

*ratificación (...)*²²⁹.

Sin embargo, esta postura se ha ido modificando. Ivonne Ponce asegura que la jurisprudencia de los últimos años ha empezado a realizar un examen más amplio del finiquito y las circunstancias particulares de la suscripción, especialmente en casos como la continuación de la relación laboral una vez suscrito el finiquito, enfermedades profesionales y la acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión de despido²³⁰. En consecuencia, se ha ido apreciando con mayor rigurosidad y exigencia el poder liberatorio de un finiquito suscrito legalmente. En efecto, la Corte Suprema en causa rol N°5816-2009 conoció un recurso de unificación de jurisprudencia²³¹. En ese caso la materia de derecho a unificar era, precisamente, determinar la validez o ineficacia del finiquito suscrito por las partes, respecto del cual no se ha discutido que fue extendido con las formalidades previstas en el artículo 177 del Código del Trabajo y en el que no se formuló reserva alguna por los litigantes.

En dicho caso la Corte afirmó en su considerando quinto que “(...) *el finiquito legalmente celebrado se asimila en su fuerza a una sentencia firme o ejecutoriada y provoca el término de la relación en las condiciones que en él se consignan*”²³². Además, en el considerando séptimo agregó: “(...) *no pudiendo tampoco restársele poder liberatorio tomando en consideración otras circunstancias, tales como la continuidad en la prestación de los servicios y el principio de la primacía de la realidad (...)*”. Por último, concluye en el considerando octavo: “*Que, en consecuencia, no habiéndose discutido que el finiquito invocado por ambas partes reúne los requisitos analizados, esto es, autorizado y ratificado ante Ministro de Fe establecido por la ley y en el cual no consta reserva alguna, corresponde otorgarle pleno poder liberatorio en relación con los derechos y obligaciones (...)*”.

Posteriormente, la Corte Suprema en causa rol N°29.712-2014 modificó el criterio sostenido en la unificación de jurisprudencia ya mencionada, respecto a la misma materia de derecho. Argumentó que un finiquito suscrito con todas las formalidades legales: “(...) *no puede constituir plena prueba del término de la relación laboral cuando el trabajador*

²²⁹ Corte de Apelaciones de San Miguel, Rol N°207-2013, de 11 de julio de 2013, considerando quinto.

²³⁰ PONCE, I. 2018. Acerca de la pérdida de efectividad del poder liberatorio del finiquito [en línea] Revista de derecho laboral y seguridad Social. Volumen V, N°1. Santiago, <<https://westlawchile.cl, CL/DOC/714/2018>> [consulta: 10 de noviembre de 2018]

²³¹ Corte Suprema, Rol N°5816-2009, de 27 de octubre de 2009. El mismo criterio ha sido seguido por la Corte Suprema, Rol N°8316-2010, de 31 de mayo de 2011.

²³² Ídem.

*ha seguido trabajando para el mismo empleador*²³³. La razón que esgrimió es que “(...) *Este debilitamiento —de la fuerza probatoria— se debe a que, bajo la forma del término de una relación laboral seguida del establecimiento de una nueva relación de la misma índole entre los mismos empleadores y trabajador, puede existir una relación laboral continua. Aquí, el finiquito no es más que renuncia de derechos durante la vigencia del contrato de trabajo*”²³⁴. Cabe hacer presente que en esta causa no fue invocada la nulidad, por lo que deduzco que el tribunal hizo aplicación del principio de continuidad y primacía de la realidad.

En un sentido similar, y ratificando el criterio precedente, falló la Corte Suprema en causa rol N°20.730.-2018. En dicho litigio la materia de derecho a unificar era determinar si el poder liberatorio se debilita cuando es contemporáneo a una nueva contratación efectuada por el mismo empleador. La corte en su considerando séptimo resolvió: “*Que si bien normalmente el finiquito será prueba suficiente del término de una relación laboral, su fuerza se debilita cuando es contemporáneo a una nueva contratación por el mismo empleador*”²³⁵. El fundamento principal de lo anterior fue que, ante la continuidad de una relación laboral, el finiquito implicaría una renuncia de derechos durante la vigencia del contrato de trabajo —en contravención a lo dispuesto en el artículo 5 inciso segundo—. Por este mero hecho se consideraron inválidas las renunciaciones efectuadas²³⁶.

La variación de criterio jurisprudencial se evidencia también en sentencias que, siguiendo a Sergio Gamonal²³⁷, han indicado que además de los mencionados vicios, existen más supuestos en que el finiquito puede revisarse, como disponer de derechos de terceros o vulnerar derechos establecidos a nivel constitucional²³⁸. Esta última hipótesis se manifiesta en sede laboral con la acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión de despido. En tanto, un ejemplo de la disposición de derechos de terceros es la del fuero maternal y las reclamaciones sobre materias previsionales. En el primer caso la razón es que la institución mencionada no está únicamente establecida en beneficio de la

²³³ Corte Suprema, Rol N°29712-2014, de 27 de octubre de 2015, considerando décimo.

²³⁴ Ibid., considerando noveno.

²³⁵ Corte Suprema, Rol N°20730-2018, de 1 de octubre de 2019, considerando séptimo.

²³⁶ Al igual que en la sentencia citada precedentemente, en esta causa no se alegó la nulidad.

²³⁷ GAMONAL, S. y GUIDI, C. Op. cit., pp. 82-83.

²³⁸ Véanse en tal sentido: 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-140-2015, de 19 de junio de 2015; 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-437-2011, de 10 de febrero 2012; 2° Juzgado de letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-49-2009, 18 de enero de 2010; 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-76-2009, de 19 de febrero de 2010.

madre, sino que su fin fundamental es resguardar los derechos del que está por nacer²³⁹. Es decir, al ser un derecho del *nasciturus* —un tercero— no se puede disponer. En el segundo caso, la disposición que haga el trabajador respecto de las cotizaciones previsionales no produce efecto alguno, pues la titularidad de la acción no es del trabajador, sino que de la entidad previsional. Todos los supuestos descritos están en consonancia con la regla establecida en el artículo 12 del CC, al ser derechos que no miran solo el interés individual del renunciante.

Otro supuesto en que se pueden examinar la efectividad de las declaraciones de un finiquito legalmente suscrito es cuando en este se renuncia a las indemnizaciones provenientes de enfermedades profesionales²⁴⁰ sin mencionarlas expresamente. Usualmente en este instrumento hay una cláusula en que se renuncia a todas las acciones que se puedan entablar contra el empleador. Sin embargo, dicha dimisión no produce efecto si en el finiquito no se especifica debidamente la enfermedad profesional de la que adolece el trabajador, ya sea por desidia, porque no existía o porque ignoraba que existiera al momento de la suscripción. El artículo 1461 del CC²⁴¹ señala los requisitos que debe tener el objeto de cualquier acto jurídico, uno de ellos es que sea determinado, “(...) *lo que significa que tiene que especificarse de manera tal que evite toda ambigüedad en cuanto a qué es lo que debe hacerse o no hacerse*”²⁴². Entonces, si en el finiquito no se expresa detalladamente la acción a la que se renuncia y su causa —una determinada enfermedad profesional—, no se cumple el requisito en estudio y, en consecuencia, el finiquito adolecería de nulidad absoluta, por falta de objeto.

En definitiva, la regla general es que un finiquito celebrado con todas las formalidades del artículo 177 de CT produce poder liberatorio. No obstante, puede verse aplacado en alguna de las circunstancias descritas en este acápite. Por otro lado, cabe

²³⁹ GAMONAL, S. y GUIDI, C. Op. cit., 82p.

²⁴⁰ La ley 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales dispone en su artículo 69 letra b): “Artículo 69°.- Cuando, el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas: b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral”.

²⁴¹ Art. 1461. No sólo las cosas que existen pueden ser objeto de una declaración de voluntad, sino las que se espera que existan; pero es menester que las unas y las otras sean comerciables, y que estén determinadas, a lo menos, en cuanto a su género.

La cantidad puede ser incierta con tal que el acto o contrato fije reglas o contenga datos que sirvan para determinarla. Si el objeto es un hecho, es necesario que sea física y moralmente posible. Es físicamente imposible el que es contrario a la naturaleza y moralmente imposible el prohibido por las leyes, o contrario a las buenas costumbres o al orden público.

²⁴² VIAL, V. Op. cit., 162p.

destacar que el contenido que le asignen al finiquito es muy importante, pues el efecto liberatorio solo puede producirse respecto de aquellos que concurren a su otorgamiento, exclusivamente en relación con lo estipulado expresamente en el instrumento, y en aquellas partes que ha existido acuerdo, excluidas aquellas materias en que se efectuó reserva de derechos.

Actualmente nos encontramos en un período de transición en este aspecto, pues se ha visto un cambio en el alcance del poder liberatorio del finiquito. Es necesario que la jurisprudencia al estar frente a un finiquito que se pretende anular o en el cual se hizo reserva de derechos, ocupe las herramientas que le otorga nuestra legislación, es decir, que en su ejercicio de interpretación pondere las circunstancias del caso y analice los requisitos de existencia y validez de todo acto jurídico. Cabe tener presente que lo anterior siempre debe hacerse respetando los límites de la supletoriedad ya mencionados en el capítulo I de esta tesis.

2.2) Valor probatorio:

En el aspecto probatorio, el finiquito también tiene una importante incidencia, pues constituye la única forma de acreditar por parte del empleador el cumplimiento de lo allí consignado. Además, como es habitual que en estos instrumentos se consigne una cláusula liberatoria, también es la forma por la cual el empleador se resguarda de futuros reclamos.

Si este es celebrado conforme a la ley, en la mayoría de las ocasiones produce plena prueba de lo que consigna. Sin embargo, si es que no se cumplen los requisitos establecidos en el artículo 177 del Código del Trabajo, el empleador no podrá usarlo como prueba a su favor, pero, al contrario, “(...) *nada impide, que el finiquito que se ha extendido sin dichas formalidades y aun cuando la relación laboral sea indefinida o al menos superior a los sesenta días, sea invocado en juicio por el trabajador y que en definitiva esa presentación beneficie al empleador*”²⁴³.

Como señalé en el apartado 1.1.3 del capítulo II, al igual que en nuestro país, en España no hay una regulación sistemática del finiquito. En su origen se entendió como el

²⁴³ CORDERO. P. 1998. El finiquito laboral. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho. 32p.
El mismo criterio ha sido sostenido en: MELIS, C. y SAEZ, F. Op. cit., 210p.
Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N°1801-1996, de 2 de julio de 1997.

modo en que las partes manifestaban de forma escrita la terminación de la relación laboral ante un mutuo disenso²⁴⁴. Mas, con el paso del tiempo se ha extendido su uso, paulatinamente, a otras causales de extinción del contrato, siempre y cuando en el finiquito se manifieste conformidad con la causal invocada. Se ha considerado que “(...) *los pactos o acuerdos posteriores a la realización de un despido han de entenderse, en su caso, como acuerdos transaccionales*”²⁴⁵. Se cree que este instrumento es un acto jurídico complejo y variable, en el que se distinguen dos vertientes: una extintiva y una liquidatoria²⁴⁶. Ambas vertientes son autónomas entre sí, por lo que es perfectamente posible que solo exista una de ellas. Según Faustino Cavas, para que el finiquito suponga aceptación por trabajador de la extinción del contrato y, por tanto, produzca eficacia extintiva, en él deben constar cualquiera de estos actos jurídicos: “1. *Voluntad unilateral del trabajador de extinguir la relación*, 2. *Mutuo acuerdo sobre la extinción o, por último*, 3. *Transacción en la que se acepte el cese acordado por el empresario*”²⁴⁷. Por lo mismo, la aprobación de pago del finiquito o la firma del trabajador en este no significa conformidad con la vertiente extintiva de dicho instrumento²⁴⁸.

La jurisprudencia española ha mutado en el transcurso del tiempo respecto al valor que se le otorga al finiquito, fenómeno que es útil conocer ya que en Chile está sucediendo una situación similar. En una primera etapa el finiquito constituía “(...) *un medio de prueba casi infalible con el que protegerse frente a futuras demandas del trabajador*”²⁴⁹. Por tanto, el finiquito legalmente celebrado se presumía como eficaz, lo que únicamente cedía ante la constatación de un vicio del consentimiento prestado por el trabajador. El tribunal no tomaba atención a otros requisitos de los actos jurídicos, como objeto y causa²⁵⁰. Es decir, una vez presentado este instrumento en un litigio, se producía la alteración de la carga de la prueba, siendo el trabajador quien debía probar la falta de acuerdo o la existencia de un vicio del consentimiento²⁵¹.

Posteriormente, se produce “(...) *una evolución jurisprudencial hacia un rigor y*

²⁴⁴ GARCÍA, M. Op. cit., 13p.

²⁴⁵ CAVAS, F. y SEMPERE, A. Op. cit., 15p.

²⁴⁶ GARCÍA, M. Op. cit., 13p.

ALONSO, M y CASAS, M. 2000. Derecho del trabajo. 18ª ed. Madrid, Civitas. 503p.

²⁴⁷ Ibid. 16p.

²⁴⁸ Ibid., pp. 23-24.

²⁴⁹ GARCÍA, M. Op. cit., 24p.

²⁵⁰ CAVAS, F. y SEMPERE, A. Op. cit., 21p.

²⁵¹ En tal sentido: CAVAS, F. y SEMPERE, A. Op. cit., 22p.

ALONSO, M y CASAS, M. Op. cit., 1181p.

*exigencia cada vez mayores en la apreciación de la eficacia liberatoria del finiquito*²⁵². En esa nueva etapa se prescinde de la simple constatación de criterios objetivos, para pasar a analizar requisitos de existencia y validez de todo acto jurídico, además de interpretar la voluntad de las partes²⁵³. Los criterios que se han utilizado para lo anterior son algunos de los contenidos en el Código Civil Español. Por ejemplo: las cláusulas ambiguas deben ser interpretadas contra el causante de aquello, y se debe tomar atención a los actos coetáneos, anteriores y posteriores a la suscripción del finiquito.

Considero que, en el caso nacional, cuando se pretende la anulación de un finiquito, deberían aplicarse las reglas de hermenéutica establecidas en el CC —tal como se verá posteriormente—, como también las demás causales de nulidad establecidas en el cuerpo normativo mencionado (no únicamente los vicios del consentimiento).

2.3) Mérito ejecutivo:

Por último, el artículo 464 N°3 del CT²⁵⁴ le da la calidad de título ejecutivo laboral al finiquito suscrito en los términos del artículo 177 del mismo cuerpo normativo. La implicancia de aquello radica en que se puede demandar el cumplimiento de obligaciones pendientes con el solo mérito de su presentación, no teniendo que probar la efectividad de las declaraciones contempladas en el instrumento. Daniel Nadal agrega “*En otras palabras, no se hace necesaria otra tramitación judicial que no sea la señalada, para perseguir el fiel y total cumplimiento del finiquito convenido al término de la relación contractual*”²⁵⁵.

Es comprensible que dado los fundamentos que esconde el finiquito, el legislador le haya otorgado mérito ejecutivo y poder liberatorio, pero finalmente los efectos prácticos que producen resultan contradictorios. Porque, por una parte, un finiquito legalmente celebrado constituye un instrumento indubitado, por lo que el trabajador se verá beneficiado de esto cuando su empleador no acceda a pagarle voluntariamente y tenga que iniciar un juicio de cobranza laboral. Sin embargo, al mismo tiempo, el trabajador es perjudicado cuando la jurisprudencia hace un análisis restrictivo del

²⁵² CAVAS, F. y SEMPERE, A. Op. cit., 22p.

²⁵³ Ídem.

²⁵⁴ Art. 464. Son títulos ejecutivos laborales: 3.- Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministro de fe en el ámbito laboral.

²⁵⁵ NADAL, D. 2003. El despido en el Código del Trabajo. Santiago, LexisNexis. 41 1p.

finiquito, analizando solamente los aspectos regulados en el artículo 177 del CT. Así, una vez que el dependiente celebra un finiquito podrá accionar, pero difícilmente tendrá éxito respecto a alguna de las materias que este instrumento reguló.

Una clara manifestación de que el finiquito es un instrumento que da cuenta de obligaciones indubitadas, es lo afirmado en la sentencia dictada en causa RIT N°O-554-2017 seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo. En esta se interpuso una acción de cobro de prestaciones laborales, entre otras, por las sumas indicadas en el finiquito previamente firmado por el trabajador. Finalmente, el tribunal considerando la naturaleza de título ejecutivo del finiquito, rechazó la demanda, y afirmó que el cobro de aquel instrumento debe ser presentado ante un Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional. Justifica su decisión en que: “(...) dicho instrumento no requiere de ninguna sentencia declarativa que haga lugar a las mismas prestaciones que han sido consignadas en el documento, por el contrario, acoger la solicitud de la parte demandante podría generar el riesgo de abrir dos procedimientos ejecutivos de cobro de prestaciones labores, tanto por los finiquitos como por la sentencia. Por tanto, habiendo la ley dotado de mérito ejecutivo a un finiquito, las partes pueden proceder directamente al cobro del mismo, conforme a las normas correspondientes, por lo que no corresponde a esta sentencia ordenar el pago de sumas que ya constan en título ejecutivo, que da cuenta de una obligación líquida, actualmente exigible y que no se encuentra prescrita, pudiendo ser objeto de las acciones correspondientes sin más trámite”²⁵⁶.

3) La voluntad y los vicios del consentimiento

La voluntad es el querer interno de una persona, que constituye un requisito de existencia de todo acto jurídico. Esta tiene que exteriorizarse y ser seria²⁵⁷, es decir, con ánimo de obligarse. Respecto a los actos jurídicos bilaterales es necesario que concurren dos voluntades. Así, se forma el consentimiento. Según el artículo 1445 del CC²⁵⁸, este último debe ser exento de vicios, o, en otras palabras, informado, libre y espontáneo, lo que constituye un requisito de validez de cualquier convención.

²⁵⁶ 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-554-2017, de 27 de abril de 2017, considerando décimo cuarto.

²⁵⁷ VIAL, V. Op. cit., 47p.

²⁵⁸ Art. 1445: Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario: 1° que sea legalmente capaz; 2° que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio; 3° que recaiga sobre un objeto lícito; 4° que tenga una causa lícita.

La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, y sin el ministerio o la autorización de otra.

Si el acto jurídico carece de consentimiento este no nacerá a la vida jurídica, por lo tanto, será inexistente o nulo absolutamente, lo cual dependerá de la adherencia a la teoría de la inexistencia, o no²⁵⁹. En cambio, si el consentimiento no es libre, informado y espontáneo, la convención nacerá a la vida jurídica, mas producirá sus efectos de forma efímera, ya que, al tener un vicio del consentimiento, sería susceptible de anularse. Es decir, producirá todos sus efectos mientras la nulidad no sea declarada judicialmente. En este caso la nulidad que procedería —en principio— sería la relativa, según se verá.

Según el Código Civil los vicios del consentimiento son: la fuerza, el error y el dolo. Aquellos obstan a la existencia de una voluntad libre e informada, y tienen que cumplir una serie de requerimientos para que se entienda viciada la voluntad. María Martinic y Ricardo Reveco sostienen que: *“Un vicio del consentimiento existe siempre que la voluntad negocial se ha formado defectuosamente. La voluntad jurídica presupone un “conocimiento” suficiente del alcance o extensión del negocio, de su objeto, de sus circunstancias y, por otro lado, también presupone “libertad” por parte del sujeto que emite dicha declaración de querer sus consecuencias”*²⁶⁰.

Si se analiza esta institución en el ámbito laboral, la jurisprudencia y doctrina han aceptado la aplicación de ellos en esta sede, con el fin de proteger la voluntad libre y exenta de vicios del trabajador, y también la eficacia del acto jurídico celebrado. Sin embargo, la jurisprudencia no ha sido uniforme, en si se debe dar una aplicación estricta a las normas del CC o, por el contrario, procede aplicarlas atenuadas en virtud de los principios del derecho laboral. Cuestión que se analizará más adelante.

3.1) Normas supletorias aplicables frente a un vicio del consentimiento en un finiquito laboral:

Como se ha aclarado, el CT reguló escasamente el finiquito, por consiguiente, tal normativa no resuelve el problema que surge cuando un finiquito adolece de los denominados vicios del consentimiento. Frente a esta situación, puede afirmarse que existe una deficiencia normativa o laguna legal, la que al no traspasar los límites

²⁵⁹ VIAL, V. Op. cit., 249p.

²⁶⁰ MARTINIC, M. y REVECO, U. 2009. Acerca del error, su excusabilidad y otros tópicos. Revista jurídica UCES (13):29.

expuestos en el capítulo anterior²⁶¹, será integrada por el cuerpo normativo que acá se estima como supletorio, vale decir, el Código Civil. En concreto, al finiquito como acto jurídico bilateral, las normas que se le aplicarán supletoriamente son: el título II “de los actos y declaraciones de voluntad”, título XIII “de la interpretación de los contratos”, título XIV “de los modos de extinguirse las obligaciones” y el título XX “de la nulidad y la rescisión”, todos del libro IV del CC.

La aplicación del título XIII pudiese resultar controvertida, pues su título únicamente dice relación con los contratos y no con los actos jurídicos bilaterales o convenciones. Se ha dicho que existe una relación de género a especie entre ambos, de esta forma, el acto jurídico bilateral o convención es el género y el contrato la especie, ya que el primero puede crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones, en cambio el segundo únicamente los crea²⁶². No obstante, considero que este título es perfectamente aplicable en este caso, por las razones que expondré enseguida.

El libro IV del CC se denomina “de las obligaciones en general y de los contratos”, algunos de los tópicos que regula son: las fuentes de las obligaciones, la clasificación de los contratos, las obligaciones, los cuasicontratos, la compraventa, el arrendamiento, el comodato y la hipoteca. La nomenclatura de acto jurídico es ajena a aquel Código. Y, en consecuencia, al libro IV. Sin embargo, “(...) *hay consenso, tanto en la doctrina como jurisprudencia, que todos los actos jurídicos se rigen por las mencionadas normas, a menos que el tenor de la disposición o la naturaleza de las cosas las limiten solamente a las convenciones o contratos*”²⁶³, ya que, a partir de las disposiciones relativas a determinadas convenciones, es posible construir por abstracción una figura unitaria²⁶⁴. Junto con lo anterior, se estima que se le aplican estas reglas, pues este libro “(...) *contiene numerosas normas que, por su carácter general, pueden aplicarse no sólo a los contratos, sino que también a los actos jurídicos que no participan de esa calidad*”²⁶⁵.

²⁶¹ Este tema fue tratado en el apartado 1 del capítulo I.

Por un lado Alejandro Vergara cree que el límite de la supletoriedad es la bipolaridad público/privado. Por otro lado, Yasna Otarola considera que el límite que existe para colmar una laguna legal a través de la supletoriedad es que compartan la misma razón de ser o principios.

²⁶² Veáanse en tal sentido: ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M., VODANOVIC, A., Op. cit., 176p; BARRIENTOS, J. Op. cit; LÓPEZ, J. y ELORRIAGA, F. 2017. Los contratos. Parte General. Sexta edición. [en línea] Santiago, Chile. Thomson Reuters. <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/LALEY/2017/42133709/v1>> [consulta: 27 de septiembre de 2018]

²⁶³ VIAL, V. Op. cit., pp. 11-12.

²⁶⁴ Ibid., 11p.

²⁶⁵ Ídem.

En el título I del libro IV se encuentra el artículo 1438, el cual reza: “*Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas*”. Esta disposición y el artículo 1437 han sido objeto de crítica, pues ambos asimilan los términos contrato y convención. En este sentido Arturo Alessandri Rodríguez ha dicho que “(...) *de la disposición contenida en este artículo —1438— resulta que la ley chilena ha definido el contrato asimilándolo a la obligación y confundiéndolo con la convención, no obstante que estas tres instituciones jurídicas no son idénticas ni unas mismas*”²⁶⁶.

En otro orden de ideas, se ha afirmado que esta asimilación de términos fue intencional, pero para llegar a esa solución es necesario que no se utilicen nuestras concepciones de derecho actuales, especialmente la teoría del acto jurídico, ya que hacerlo implica realizar un análisis sincrónico, no teniendo en cuenta que “*El Código Civil chileno no acoge ni regula expresamente una figura general del acto jurídico. Desconoce incluso el término*”²⁶⁷.

La inspiración del artículo 1438 es el artículo 1101 del *Code Napoléon*²⁶⁸. Entonces, en opinión de Patricio Carvajal se debe tener en cuenta lo anterior para explicar la asimilación que hace el legislador del contrato y la convención²⁶⁹. Ambas disposiciones tienen un tenor distinto²⁷⁰, mas las dos “(...) *se presentan como consagración del principio del consensualismo; de forma que pretenden marcar un quiebre con la tradición jurídica de romana de la tipicidad contractual*”²⁷¹. Aquel principio mencionado consiste básicamente en que el acuerdo de voluntades basta para crear obligaciones. De esta manera, se reconoce a la convención como fuente creadora de las obligaciones en oposición a fuentes no convencionales como el cuasicontrato, el delito, el cuasidelito y la

²⁶⁶ ALESSANDRI, A. 1934. Derecho civil, Segundo Año, Primera Parte, Teoría de las Obligaciones, Versiones Taquigráficas de la Cátedra de Derecho Civil. Editorial Zamorano y Caperán. 10p. Véase en tal sentido: VIAL, V. Op. cit., 40p.

²⁶⁷ VIAL DEL RÍO, V. Op. cit., 11p.

²⁶⁸ GUZMÁN, A. 1977. Para la historia de la fijación del derecho civil en Chile durante la república. VI. Sobre las fuentes del título I del libro 4º del Código Civil de Chile y de sus proyectos. Revista de derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (1):17-18.

²⁶⁹ CARVAJAL, P. 2007. Artículos 1437 y 1438 del Código Civil. “Contrato” y “convención” como sinónimos en materia de fuentes de las obligaciones. Revista chilena de derecho 34(2): 292.

²⁷⁰ Artículo 1438 CC: “Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas”.

Artículo 1101 *Code Napoléon*: “*Le contrat est une convention par laquelle une ou plusieurs personnes s'obligent, envers une ou plusieurs autres, à donner, à faire ou à ne pas faire quelque chose*”.

²⁷¹ CARVAJAL, P. Op. cit., 294p.

ley. Antes del quiebre mencionado “*En el derecho romano, durante los doce siglos que van desde la fundación de roma hasta la compilación de Justianiano, una de las ideas centrales en material contractual era que “nudum pactum obligationem non parit”: el pacto desnudo o sin formas no genera obligaciones*”²⁷². Es más, en el antiguo derecho romano el consentimiento no era un requisito indispensable en las relaciones contractuales. Así pues, la validez de los actos jurídicos dependía exclusivamente de cumplimiento de las ritualidades externas²⁷³. No obstante, desde los siglos XI a XIII y hasta el siglo XVIII el desarrollo del derecho contractual se orientó a superar la tipicidad y formalidad romana de los contratos²⁷⁴. Así, se comenzó a aceptar el mero acuerdo de voluntades como generador de obligaciones, a partir de los principios “*pacta sunt servanda*” y la buena fe.

El Código Francés del año 1804 recogió y consolidó este desarrollo, por lo tanto, para entender o interpretar estas disposiciones hay que atender al contexto en que fueron dictadas. En ese momento el esfuerzo “*(...) se dirigía a distinguir entre esta clase de acuerdos vinculantes y los que no son (...)*”²⁷⁵, por ello tiene que entenderse que los términos convención y contrato están estipulados como sinónimos. Además, esta postura es concordante con los artículos 20 y 22 del CC, que regulan la interpretación de las leyes. La primera norma indica que cuando el legislador dio una definición expresa —como es el caso del artículo 1438—, se debe estar a su significado legal. La segunda expresa que hay que desechar las interpretaciones que generen problemas de correspondencia y armonía en el propio Código²⁷⁶.

La Corte Suprema ha señalado “*(...) que nuestro Código Civil, en lo relativo a sus disposiciones, en el artículo 1437, hace sinónimas las expresiones “contrato” o “convención” (...)*”²⁷⁷. Dicha afirmación, es uno de los argumentos que utilizó para señalar que la liquidación de la sociedad conyugal —que en términos estrictos se catalogaría como convención— es un contrato oneroso que se puede revocar mediante la acción pauliana. Así las cosas, ya concluido que no es un error del legislador assimilar el contrato y la convención, se puede afirmar que cuando el legislador se refiere a la

²⁷² LÓPEZ, J. y ELORRIAGA, F. Op. cit.

²⁷³ Ídem.

²⁷⁴ CARVAJAL, P. Op. cit., 294p.

²⁷⁵ Ibid., 297p.

²⁷⁶ Ibid., 292p.

²⁷⁷ Corte Suprema, Rol N°9426-2010, de 29 de enero de 2013, considerando quinto.

interpretación de los contratos, hay que respetar la definición legal dada en el artículo 1438 que hace sinónimos estos términos. En consecuencia, el título XIII es perfectamente aplicable a una convención como el finiquito.

3.2) Normas supletorias aplicables para invalidar un finiquito laboral que adolece de vicios del consentimiento:

Tal como indiqué en el acápite anterior, la legislación laboral no reguló la nulidad de sus actos jurídicos. Por tanto, existiendo una deficiencia normativa, procede aplicar supletoriamente el título XX “de la nulidad y la rescisión” del Código Civil. Esta técnica normativa —supletoriedad—, en el caso en comento, no excede los límites ya aludidos en el apartado 1 del capítulo I.

Si bien en el título mencionado regula la nulidad como un modo de extinguir las obligaciones, no es el único propósito que tiene. La nulidad también es una sanción de ineficacia. El CC en su artículo 1681 señala que “*Es nulo todo acto o contrato a que falta alguno de los requisitos que la ley prescribe para el valor del mismo acto o contrato, según su especie y la calidad o estado de las partes*”. Del precepto citado anteriormente se distinguen dos tipos de nulidades. Por un lado, está la absoluta, que se genera cuando falta un requisito en atención a la naturaleza o especie del acto. Es de carácter objetivo, ya que el acto está viciado en sí mismo, frente a cualquier persona²⁷⁸. Por otra parte, la nulidad relativa o rescisión es la sanción legal establecida para los actos suscritos con prescindencia de un requisito en relación al estado o calidad de las partes, “*(...) y por eso es de carácter subjetivo, sólo existe respecto a determinadas personas, su alcance es limitado*”²⁷⁹. Sin embargo, no existe diferencia alguna en los efectos que producen ambas nulidades una vez que son declaradas.

Las principales disimilitudes que presentan las nulidades señaladas son: la legitimación activa, su saneamiento y las causales que la originan²⁸⁰. Respecto a la legitimación, la nulidad absoluta puede solicitarla todo aquel que tenga interés, incluso el Ministerio Público²⁸¹. Además, el juez de oficio puede declararla cuando el vicio aparezca

²⁷⁸ ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M., VODANOVIC, A. Op. cit., 330p.

²⁷⁹ Ídem.

²⁸⁰ VIAL, V. Op. cit., pp. 248-267.

²⁸¹ Organismo auxiliar de la administración de justicia formado por el Fiscal de la Corte Suprema y los Fiscales de las Cortes de Apelaciones.

de manifiesto, pues esta “(...) *es de orden público y mira el interés general de la sociedad*”²⁸². Por lo mismo, no puede sanearse por las partes, solo el transcurso del tiempo puede hacerlo, después de 10 años de celebrado el acto o contrato²⁸³. En cuanto a los casos en que procede, se cuentan: cuando el acto o contrato adolece de objeto o causa ilícita, la omisión de algún requisito prescrito por la ley para el valor del mismo, en atención a su naturaleza, y la celebración de un acto jurídico por una persona absolutamente incapaz. Los que no aceptan la teoría de la inexistencia, agregan a las causales precedentemente mencionadas: la falta de objeto, de causa, de voluntad, de solemnidades en los casos que corresponda, y el error esencial²⁸⁴.

En cambio, la nulidad relativa, en virtud del artículo 1684 del CC, “(...) *pueden alegarla solamente aquéllos en cuyo beneficio la ha establecido la ley, o sus herederos o cesionarios*”²⁸⁵. Por otro lado, se puede sanear con el paso del tiempo, lo cual “(...) *supone que la persona que tenía derecho a demandar la rescisión no lo hace en el lapso de cuatro años. Transcurrido dicho plazo desaparece el vicio que hacía rescindible al contrato*”²⁸⁶. Dicho plazo se cuenta, según el artículo 1691 del CC, desde la celebración del acto o contrato, pero en el caso de la fuerza e incapacidad se computará el tiempo desde que cesa. Además la rescisión se sana por la confirmación que realiza la parte afectada. Finalmente, sus causas legales son las siguientes: los actos de los relativamente incapaces, la lesión, la fuerza, el dolo, el error sustancial, accidental y en la persona, en los casos que estos dos últimos vician el consentimiento²⁸⁷. Asimismo, cuando se omite un requisito estipulado en consideración al estado o calidad de las personas que suscriben el acto jurídico²⁸⁸. Este último tipo de nulidad es la regla general, lo que se extrae del inciso final del artículo 1682 del CC, que indica “*Cualquiera otra especie de vicio produce nulidad relativa*”.

La razón por la cual los vicios del consentimiento por regla general se sancionan con nulidad relativa, se infiere de disposiciones del título XX “De la nulidad y la

²⁸² VIAL, V. Op. cit., 255p.

²⁸³ Ibid., 274p.

²⁸⁴ Ibid., pp. 248-249.

²⁸⁵ Ibid., 258p.

²⁸⁶ Ibid., 260p.

²⁸⁷ El error en calidades accidentales vicia el consentimiento, según el artículo 1454 del CC, cuando es el principal motivo de una de ellas para contratar, y aquel ha sido conocido por la otra parte. A su vez, el error acerca de la persona con quien se contrata, vicia el consentimiento, según el artículo 1455 del CC, cuando la otra persona ha sido la razón principal del acto o contrato.

²⁸⁸ VIAL, V. Op. Cit., 257p.

rescisión” del CC. Como señalé anteriormente, es nulo relativamente todo acto jurídico que se celebra omitiendo una formalidad legal que atiende al estado o calidad de las partes. En este caso sucedería la situación descrita, pues se celebra un acto o contrato vulnerando el requisito de validez establecido en el artículo 1445 N°2 del CC, este es, que la voluntad esté exenta de vicios. Este último requerimiento tiene por objeto proteger a los contratantes, resguardando la buena fe y probidad en las relaciones contractuales.

Asimismo, existe un argumento de texto normativo. Cuando el CC quiso referirse a la nulidad absoluta habla de nulidad a secas, en cambio cuando se refiere a la relativa, habla de rescisión. Lo anterior se extrae del artículo 1682 del CC que “(...) luego de mencionar las causales de nulidad absoluta, dice que ‘cualquiera otra especie de vicio produce nulidad relativa y da derecho a la rescisión del acto o contrato’”²⁸⁹. De esta forma, el artículo 1691 del CC indica que el plazo para pedir la rescisión durará 4 años, “(...) en el caso de violencia, desde el día en que esta hubiera cesado, en el caso del error o dolo, desde el día de celebración del acto o contrato”. En virtud de lo expuesto, es evidente que los vicios del consentimiento están sancionados con la nulidad relativa, ya que se habla de rescisión y el plazo estipulado es de 4 años. No obstante, cuando se trata de un error esencial u obstáculo, la sanción deja de ser tan clara. Por un lado, se ha afirmado que dicho error no es un vicio del consentimiento propiamente tal, pues el error es de tal magnitud que impide que se forme el consentimiento al faltar un requisito de existencia del acto jurídico, por lo tanto, sería inexistente. Por otro lado, se sostiene que el CC no reconoce dicha sanción de ineficacia, por consiguiente, la convención sería nula absolutamente. Por último, hay quienes estiman que la sanción pertinente sería la nulidad relativa, ya que el CC expresamente reconoce al error esencial como un vicio del consentimiento, y el artículo 1682 inciso final del CC expresa que cualquier otra especie de vicio que no esté configurada como causal de nulidad absoluta, produce nulidad relativa. Otro argumento para afirmar la procedencia de la nulidad relativa como sanción ante un error esencial, es que la nulidad absoluta mira el interés general de la sociedad, pero en el caso del error esencial, solo se perjudica el interés particular de las partes²⁹⁰.

La nulidad necesariamente tiene que ser declarada mediante una sentencia judicial firme o ejecutoriada —incluso la absoluta—, si no es así, el acto o contrato sigue

²⁸⁹ Ídem.

²⁹⁰ VIAL, V. Op. cit., pp. 90-91.

produciendo todos sus efectos²⁹¹. Dicha declaración según dispone el artículo 1687, inciso primero del CC “(...) *da a las partes derecho para ser restituidas al mismo estado en que se hallarían si no hubiese existido el acto*”. Es más, según las normas del CC, la nulidad es un modo de extinguir las obligaciones.

Ya caracterizada brevemente la nulidad desde la óptica del derecho civil, procede situarla en el derecho del trabajo. Este último, como indiqué previamente, no estableció ninguna regla especial en el caso de la nulidad, por lo que, en principio, deben aplicarse supletoriamente las normas del CC que regulan esta materia. En este sentido, el Juzgado de Letras de Temuco, en causa RIT N°O-84-2011 rechazó la acción de nulidad del finiquito por fuerza, pues, a su parecer “(...) *la demanda en la forma planteada adolece de una serie de imprecisiones e inconsistencias que impiden acogerla. En efecto, si lo que se pretende es la nulidad del finiquito debió indicarse que tipo de nulidad se pretende y haber especificado adecuadamente los vicios que la originaría*”²⁹².

En el marco de una renuncia obtenida mediante fuerza, la Corte de Apelaciones de Santiago, en causa Rol N°319-2012 adoptó el mismo criterio. Estimó fundamental para restarle valor a la renuncia, el que se hubiera solicitado la nulidad de la misma. Concretamente, la recurrente alegaba infracción del artículo 1698 del CC, ya que, a su parecer, es el ex empleador quien debe probar haber despedido justificadamente y no haber presionado moralmente al demandante para obtener su renuncia. La Corte desestimó esta causal de nulidad, y afirmó que la renuncia: “(...) *es un acto jurídico unilateral que emanó del renunciante y que puso término a la relación laboral, sin que en sede judicial, se hubiere alegado su nulidad, específicamente por el vicio de fuerza moral en los términos que el artículo 1456 del Código Civil exige para ello, correspondiéndole probar la fuerza moral, a quien la alega, esto es, a la víctima de ella, sus herederos o cesionarios*”²⁹³.

Sin embargo, existen casos en que se ha fallado en sentido contrario. Por ejemplo, en causa seguida ante la Corte de Apelaciones de Talca, Rol N°130-2014²⁹⁴ se interpuso un recurso de nulidad por extra petita, ya que el actor no solicitó que se declarara la

²⁹¹ ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M., VODANOVIC, A. Op. cit., 336p.

²⁹² Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RIT N°O-84-2011, de 11 de mayo de 2011, considerando duodécimo.

²⁹³ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°319-2012, de 8 de agosto de 2012, considerando cuarto. Véase en tal sentido: Corte de Apelaciones de Iquique, Rol N°13-2014, de 24 de abril de 2014, considerando quinto.

²⁹⁴ Corte de Apelaciones de Talca, Rol N°130-2014, de 12 de septiembre de 2014.

nulidad del finiquito. La Corte consideró que no era necesario que el actor planteara en su demanda la petición de nulidad de finiquitos, pues estos fueron materia de la excepción interpuesta por el demandado.

Otro caso se configura en la sentencia dictada por el Juzgado de Letras y Garantía de Curanilahue, RIT N°O-14-2015. En esta el tribunal estimó que “(...) *nula importancia reviste el que en esta sede no se haya demandado la nulidad del finiquito como absoluta o relativa y que no se hayan petitionado prestaciones mutuas o recíprocas, pues las “normas civiles y del derecho privado, no aplican en esta materia”*”²⁹⁵.

Por último, en causa RIT N°O-395-2013, 5 trabajadores demandaron a su ex empleador por despido injustificado, cobro de prestaciones y denuncia de subterfugio laboral. Alegaban que la prestación de servicios se verificó mediante sucesivos contratos a plazo fijo, al final de los cuales se celebraba el correspondiente finiquito. Así, su relación laboral se habría vuelto indefinida, por ende, la causal de término de relación laboral invocada —159 N°4 del CT— no sería correcta. Por su lado, el demandado opuso excepción de finiquito y en subsidio contestó la demanda. El tribunal concluyó que la existencia de finiquitos celebrados en estas circunstancias no puede ser tenidos como actos válidos, “(...) *pues el trabajador enfrentado a la posibilidad cierta de no ser llamado más a trabajar, ante la negativa de suscripción de los finiquitos, no tiene opción real alguna de negarse a concurrir a firmar los respectivos documentos, por lo que se determina que su voluntad se encontraba evidentemente viciada, por no ser una manifestación libre, al estar subordinada aquella a la mantención de su fuente de trabajo y sustento*”²⁹⁶. En definitiva, el tribunal acogió la demanda, mas, el problema de ello es que la parte demandante jamás pidió la nulidad de los finiquitos, así como tampoco la declaración de reconocimiento de la relación laboral de carácter indefinido.

En estos fallos no se aplicaron las reglas del derecho común, pues uno de los principios básicos de esta materia es que la nulidad no opera de pleno derecho, sino que tiene que solicitarse de forma específica por la parte afectada y declararse judicialmente. Dichos tribunales no han sido los únicos que se han expresado en este sentido, Sergio Gamonal, respecto a la nulidad en general en el derecho del trabajo, y sin referirse a la

²⁹⁵ Juzgado de Letras y Garantía de Curanilahue, RIT N°O-14-2015, de 19 de abril de 2016, considerando décimo sexto.

²⁹⁶ Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, RIT N°O-395-2013, de 6 de febrero de 2014, considerando séptimo.

del finiquito, ha indicado que es de “*pleno derecho y no anulabilidad*”²⁹⁷.

No estoy de acuerdo con dichas apreciaciones. Mi posición sobre la supletoriedad del CC ante una laguna en el CT, está plasmada en el primer capítulo de esta investigación, pero reitero, no existe ningún fundamento plausible para no aplicar el CC. Sergio Gamonal, en referencia a la nulidad en el derecho laboral, añade “*Como se explicará a continuación, los efectos de la nulidad laboral tienen caracteres propios que se originan por el requerimiento de armonizar la nulidad como sanción de ineficacia jurídica con la finalidad imperativa de las normas laborales y con el principio de continuidad*”²⁹⁸. A mi parecer esa explicación no satisface el por qué la nulidad laboral se apartaría de la regla general, operando de pleno derecho. Es cierto que las normas laborales tienen una finalidad imperativa, pero la ley establece resguardos para ello, como el principio de irrenunciabilidad, o de protección.

En atención a que la carga probatoria de la acción de nulidad por vicios del consentimiento la tiene el que los alega, es habitual que algunos litigantes opten por elegir otra excepción al poder liberatorio del finiquito, como lo es la vulneración de un bien jurídico establecido a nivel Constitucional²⁹⁹, a través de una tutela de derechos fundamentales con ocasión de despido. Los presupuestos para interponer una tutela y alegar la fuerza y el dolo, como vicios del consentimiento, pueden coincidir, pues ambos se relacionan con una vulneración a la integridad psíquica, o al derecho a la honra, especialmente la fuerza. De esta manera, si se sigue esta línea no sería necesario solicitar la nulidad del finiquito, pues bastaría que se acreditara que existió una vulneración de algún derecho fundamental de los establecidos en el artículo 485 del CT.

En este sentido se ha dicho “*(...) que basta con que la suscripción del finiquito se produjera con infracción de las garantías constitucionales de la trabajadora, en los términos previamente señalados, para declararlo nulo y que no produce efecto alguno*”³⁰⁰. Además, que hay “*(...) tres casos en que el finiquito podrá revisarse, sin producir efecto liberador. Los casos son cuando en el finiquito se dispone fraudulentamente de los derechos del trabajador, sea por vicio de fuerza, error o dolo.*

²⁹⁷ GAMONAL, S. 1998. Introducción al derecho del trabajo. Op. cit., 188p.

²⁹⁸ Ídem.

²⁹⁹ Postura de Sergio Gamonal y que ha sido seguida por parte la jurisprudencia. Véanse en tal sentido: 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-140-2015, de 19 de junio de 2015; 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-437-2011, de 10 de febrero 2012; 2° Juzgado de letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-49-2009, 18 de enero de 2010; 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-76-2009, de 19 de febrero de 2010.

³⁰⁰ Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, RIT N°T-8-2010, de 13 de julio de 2010, considerando vigésimo tercero.

Hipótesis ya analizada y rechazada. Segundo, cuando en el finiquito se dispone de derechos que afectan intereses de terceros, lo que no ocurre en el caso en estudio — como podría ser en el caso de la protección a la maternidad— y finalmente la tercera hipótesis es que la renuncia afecte un bien jurídico laboral establecido a nivel constitucional, caso de marras la integridad física o psíquica, de esta manera no se le puede otorgar valor liberatorio a pesar de la cláusula transcrita si ha existido vulneración de derechos fundamentales”³⁰¹.

Esta jurisprudencia favorece totalmente al trabajador, pues en el caso de que el juez considere que existen indicios suficientes, se altera la carga de la prueba, teniendo el empleador que acreditar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, todo esto en conformidad con el artículo 493 del CT. En otro orden de ideas, si se asienta esta jurisprudencia también convendría optar por esta vía en términos pecuniarios, pues el cuerpo normativo mencionado establece una indemnización, en caso de que sea acogida la tutela, entre 6 y 11 meses de la última remuneración mensual. En cambio, sí se acoge la nulidad por vicios del consentimiento solo se consigue que se vuelva al estado anterior a la celebración del finiquito y, en consecuencia, el tribunal pueda pronunciarse respecto al fondo de la demanda de despido injustificado o cobro de prestaciones que se interpuso en los mismos autos. Este último criterio ha sido seguido por el Juzgado de Letras de Temuco en el fallo de la causa RIT N°O-84-2011. En este indicó que el efecto propio de la nulidad es volver a las partes al estado anterior del acto anulado. Por lo tanto, en el evento hipotético que se hubiera dado lugar a la demanda de nulidad de finiquito, y para que lo anterior derive en el pago de alguna indemnización, necesariamente debió ser acompañada por una demanda de despido injustificado, reclamando la causal de despido que invocó el empleado³⁰².

3.2.1) Características de la acción de nulidad relativa:

La naturaleza jurídica de la acción de nulidad es personal e irrenunciable, es decir, solo pueden interponerla las personas que la ley establece, y las partes no pueden disponer de ella, pues esta institución es de orden público. Ahora bien, me enfocaré en la nulidad

³⁰¹ 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-1126-2016, de 7 de marzo de 2017, considerando séptimo. Véase en tal sentido: 2° Juzgado de Letras del Trabajo, RIT N°T-140-2015, de 19 de junio de 2015, considerando sexto.

³⁰² Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RIT N°O-84-2011, de 11 de mayo de 2011, considerando décimo tercero.

relativa, puesto que esta sanción es la que generalmente trae aparejada los vicios del consentimiento.

3.2.1.1) La nulidad relativa solo puede alegarse por aquellos en cuyo beneficio lo han establecido las leyes:

Se deduce del artículo 1684 del CC que la nulidad relativa puede ser alegada por aquellos en cuyo beneficio lo han establecido las leyes, además por sus herederos y cesionarios, lo cual es de toda lógica, pues estos ocupan el mismo lugar jurídico que el afectado. Considerando que el finiquito siempre es redactado por el empleador unilateralmente, es el trabajador el que normalmente debe solicitar la nulidad si es víctima de algún vicio del consentimiento, o sus herederos en caso de muerte. Ahora bien, no pueden cederse los créditos nominativos que emanan del finiquito³⁰³, por ende, los cesionarios no pueden solicitar la nulidad. Esto se aparta de la regla general del CC, y la razón es que al igual que el contrato de trabajo, el finiquito se celebra en atención a la persona del otro contratante. Es más, las declaraciones que el trabajador hace en él no pueden ser cumplidas por nadie más. Un ejemplo de ello es un finiquito en que un dependiente realiza reserva de derechos o se obliga a desistirse de una causa laboral en contra del empleador. De esta forma, un pacto de cesión de los derechos que emanan del finiquito no tendría objeto, pues las obligaciones del trabajador únicamente pueden ser cumplidas por él³⁰⁴.

3.2.1.2) Puede sanearse por el transcurso del tiempo:

Para que un acto anulable se pueda sanear, es necesario que transcurra el plazo estipulado en la ley para pedir la rescisión, *“Si en este tiempo la persona que puede hacer valer la nulidad relativa no lo hace, quiere decir que a su término el vicio del acto desaparece y este queda completamente sano como si siempre hubiera sido válido en forma perfecta”*³⁰⁵. Como señalé anteriormente, en el caso de la fuerza el plazo

³⁰³ Cabe tener presente que no es la regla general que del finiquito emanen créditos nominativos (derechos personales), pues en la mayoría de los casos las prestaciones se cumplen y extinguen en el mismo momento en que se celebran. Así, el empleador paga lo debido, y el trabajador acepta ese pago y, en consecuencia, renuncia a todas las acciones derivadas de la relación contractual. Sin embargo, pueden emanar créditos cuando en el finiquito se crea o modifica una obligación, o queda alguna materia pendiente entre las partes a raíz de una reserva de derechos.

³⁰⁴ CHAMORRO, C. 2006. Cesión del contrato. Doctrina y recepción en el Código Civil chileno. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho. 76p.

³⁰⁵ ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M., VODANOVIC, A. Op. cit., 337p.

principiará desde que cesa la violencia, en cambio en el error y dolo, desde la celebración del acto. El plazo que señala el artículo 1691 del CC para interponer la acción de nulidad relativa es de 4 años. Ahora bien, en el acápite 3.2.2 del capítulo II, se concluirá si aquel plazo —de prescripción y, a su vez, de saneamiento del vicio— es aplicable en materia laboral.

3.2.1.3) Puede sanearse por la ratificación de las partes:

El CC indica que el acto anulable se sana por la ratificación de las partes, mas, se ha entendido doctrinariamente que es más preciso referirse a la confirmación³⁰⁶, ya que la ratificación es la renuncia a la inoponibilidad, en cambio la confirmación, es un “(...) acto *jurídico unilateral por el cual la parte que tenía derecho de alegar la nulidad relativa renuncia a esa facultad, saneando de esta manera el vicio de que adolece el acto contrato rescindible*”³⁰⁷. Se fundamenta en el artículo 12 del CC, que permite renunciar a los derechos que miren el interés individual y cuya renuncia no esté prohibida³⁰⁸. Según el artículo 1693 del CC, la confirmación puede ser expresa o tácita. Esta última es, según el artículo 1695 del CC, “(...) *la ejecución voluntaria de la obligación contraída*”. Según Víctor Vial lo anterior “(...) *no solo supone la ausencia de vicios, sino que, además, el conocimiento del confirmante de motivo de anulabilidad*”³⁰⁹. Cabe hacer presente que no es habitual la confirmación tácita en un finiquito, pues es un acto jurídico que, en la mayoría de las ocasiones, se ejecuta en el mismo instante en que se celebra. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podría confirmar tácitamente cuando a sabiendas de que adoleció de un error sustancial al momento de la celebración del finiquito, igualmente decide cumplir la obligación que emanaba del mismo, por ejemplo, sigue pagando las cuotas de dinero a las que se obligó en aquel instrumento.

3.2.2) Plazo de prescripción extintiva aplicable a la acción de nulidad relativa:

El CC en el artículo 1691 establece expresamente que el plazo para interponer la acción de nulidad es de 4 años, y que este empieza a regir desde los momentos enunciados

³⁰⁶ Ibid., 267p.

³⁰⁷ Ídem.

³⁰⁸ Ídem.

³⁰⁹ VIAL, V. Op. cit., 268p

en la misma norma. Por su lado, el CT no reguló la nulidad como sanción de ineficacia, tampoco la prescripción de dicha acción. Es más, se ha cuestionado si esta última institución debiese aplicarse en el derecho del trabajo, pues podría significar una renuncia tácita a los derechos laborales, lo que contravendría el artículo 5 inciso segundo, de dicho cuerpo normativo³¹⁰. Mas, esta no fue la solución adoptada por el legislador laboral, quien hizo prevalecer la seguridad jurídica, y reconoció de forma genérica esta institución en el artículo 510 del CT, cuyo tenor es:

“Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.

En todo caso, las acciones provenientes de los actos o contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios”.

Ante ello, la pregunta que surge es: ¿qué plazo de prescripción tiene la acción de nulidad por vicio del consentimiento en un finiquito laboral? Para resolver esta cuestión, primero es necesario desentrañar lo que quiere decir el artículo 510. El tenor de la norma citada deja espacio a dudas, por lo mismo, Gabriela Lanata afirma que hay distintas interpretaciones de la misma. Una de ellas postula que hay que distinguir los derechos que se originan en la ley, frente a los que emanan de los contratos. De esta forma, a los primeros les rige el plazo de dos años desde que son exigibles, y a los segundos, el de 6 meses desde la culminación de la relación contractual³¹¹. Otra interpretación arguye que el criterio de distinción es la vigencia de la relación laboral. Así, si está vigente, los derechos laborales prescriben en la forma y tiempo indicados en el inciso primero del artículo 510 del CT, vale decir, dos años desde que son exigibles. Por otra parte, una vez extinguida la relación laboral, los derechos aludidos igualmente prescriben en el plazo de dos años, antes mencionado, pues esa es la regla general. Mas, la acción para exigir el cumplimiento de los mismos prescribe en el término de 6 meses, establecido en el inciso segundo de la norma aludida³¹².

³¹⁰ Véanse en tal sentido: PLÁ, A. Op. cit., pp. 170-171; GAMONAL, S. Introducción al derecho del trabajo. Op. cit., 190p.

³¹¹ LANATA, G. 2010. Prescripción y caducidad en el derecho del trabajo. Revista de derecho Universidad de Concepción (227-228): 245-246.

³¹² Véanse en tal sentido: Ibid., 246p.; Dirección del Trabajo. Dictamen Ordinario N°2.306/162, de 26 de mayo de 1998; Dirección del Trabajo [en línea] <<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60622.html>> [consulta: 3 de enero 2019]

La jurisprudencia no es uniforme esta materia. Es así que la Corte de Apelaciones de Rancagua, conociendo un recurso de nulidad, falló a favor de la segunda interpretación mencionada. En este sentido, y en relación al artículo 510 del CT, afirma: “(...) *es dable concluir que esta distinción dice relación con la vigencia o extinción de la relación contractual respectiva. Así, el lapso prolongado de prescripción que prevé el inciso primero de la referida disposición tiene por objetivo salvaguardar a los trabajadores que, procurando conservar su fuente laboral, no ejercen sus prerrogativas mientras se encuentran bajo subordinación o dependencia. En cambio, el inciso siguiente fija un plazo de 6 meses para ejercer las acciones correspondientes una vez extinguida la relación laboral*”³¹³. Adicionalmente arguyó que la primera tesis nombrada no se amparaba en el carácter tutelar del derecho del trabajo, pues es incomprensible la razón por la que el legislador distinguiría entre los derechos que surgen de la ley y los del contrato, ya que ambos merecen la misma protección³¹⁴.

Por otro lado, la Corte Suprema, en los últimos años, pareciera que se ha inclinado por la primera postura expuesta, indicando que el artículo 510 del CT distingue entre los mínimos establecidos en la ley —inciso primero del artículo citado—, y las condiciones que las partes pueden acordar por sobre aquellos —inciso segundo del mismo—. En el primer caso se establece un plazo de dos años, en el segundo uno inferior de 6 meses³¹⁵. En causa Rol N°10.720-2018 agregó que lo anterior se ve corroborado “(...) *por el inciso 2 de dicho artículo —que— se inicia con las expresiones ‘En todo caso...’, lo que importa hacer énfasis en que las condiciones acordadas por las partes, es decir, aquellas que reconocen como origen la autonomía de la voluntad, poseen un plazo de prescripción de seis meses, que se cuenta desde la terminación de los servicios*”³¹⁶.

En principio se podría entender del precepto citado, que en “*las acciones provenientes de actos y contratos*” a que se refiere el Código de Trabajo, se debería incluir

³¹³ Corte de Apelaciones de Rancagua, Rol N°157-2016, de 14 de noviembre de 2016, considerando tercero. Véanse en tal sentido: Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol N°178-2018, de 23 de abril de 2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RIT N°O-132-2019, de 14 de junio de 2019; Corte de Apelaciones de Talca, Rol N°57-2016, de 19 de mayo de 2016; Juzgado de Letras de Villa Alemana, RIT N°O-53-2015, de 3 de mayo de 2016, Corte Suprema, Rol N°3.558-2012, de 20 de marzo de 2013.

³¹⁴ Corte de Apelaciones de Rancagua, Rol N°157-2016, de 14 de noviembre de 2016, considerando quinto.

³¹⁵ Véanse en tal sentido: Corte Suprema, Rol N°6.421.2018, de 31 de julio de 2019; Corte Suprema, Rol N°10.720-2018, de 10 de diciembre de 2018; Corte Suprema, Rol N°99.932-2016, de 20 de marzo de 2017; Corte Suprema, Rol N°41.194-2016, de 21 de diciembre de 2016; Corte Suprema, Rol N°28.400-2016, de 21 de diciembre de 2016; Corte Suprema, Rol N°10.901-2014, de 1 de abril de 2015; Corte Suprema, Rol N°579-2015, de 12 de febrero de 2015.

³¹⁶ Corte Suprema, Rol N°10.720-2018, de 10 de diciembre de 2018, considerando quinto.

la acción de nulidad por vicios del consentimiento en el finiquito laboral, pues este último es una convención regulada en el CT. No obstante, a partir de las posturas expuestas, se puede afirmar rotundamente que la prescripción de la acción de nulidad no está comprendida en el artículo 510 del CT. Si se sigue la primera teoría indicada, la razón principal es que la facultad para accionar por nulidad ante vicios del consentimiento no es un derecho establecido en el Código del Trabajo, ni tampoco es algo que las partes pacten. Con la segunda postura también se llega a la misma conclusión, ya que esta establece una lectura armónica del primer y segundo inciso, entendiendo que las acciones a que se refieren en el inciso segundo deben surgir de los derechos de los que habla en inciso primero, es decir, de los derechos regidos por el CT.

Reafirma la conclusión anterior el que la nulidad de cualquier contrato o convención tenga una regulación especial en el título XX, libro IV del CC. Es más, el artículo 1691 del CC establece, expresamente, el plazo que existe para impetrar dicha acción cuando una convención adolece de vicios del consentimiento. Es por ello, que existiendo una regulación específica de la materia y no estando regulado en el CT, debe prevalecer lo específico antes que lo general, en virtud del criterio de especialidad de las leyes, que resuelve los conflictos entre normas de igual jerarquía³¹⁷.

Por último, en la causa Rol N°2829-2014 seguida ante la Corte Suprema, la materia de derecho a unificar consistió en determinar si aplicaba o no, en el caso de autos, la prescripción del artículo 510 inciso primero del CT. En dicha causa se demandó el cobro de prestaciones al Ministerio de Obras Públicas³¹⁸. El actor solicitaba que se le condenara al demandado a pagar la indemnización por años de servicios establecida por el artículo 80 de la Ley N°15.840 que aprueba la organización y funciones del Ministerio de Obras Públicas. El citado artículo dispone, en lo pertinente, que: “*El personal de obreros (...) tendrán derecho a los beneficios de jubilación, desahucio y un mes por años de servicios a la fecha de su retiro*”. Es oportuno mencionar que la Ley N°15.840 no establece ningún plazo de prescripción. Finalmente, la Corte determinó que no procedía

³¹⁷ Cabe hacer presente que más adelante se analizará jurisprudencia sobre este tópico.

³¹⁸ El demandante solicitó el pago de la indemnización por años de servicio consignada en el artículo 80 de la Ley N°15.840, en razón de la relación laboral, como jornal, que mantuvo con la demandada por 11 años, desde 1961 hasta 1972. Luego de ello, cambió su estatus contractual a empleado de la demandada (relación no regulada por el CT). Sin embargo, recién el día 30 de junio de 2008 se hizo efectivo su retiro, por lo tanto, el actor sostuvo que, de acuerdo al texto de la norma referida, solo desde aquel momento se hizo exigible su derecho a indemnización por los 11 años de servicio individualizados.

aplicar la prescripción establecida en el artículo 510 del Código del Trabajo. La razón que esgrimió es que la prescripción establecida en el estatuto laboral solo procede respecto a derechos regidos por aquel, y que la norma en cuestión tiene una aplicación restrictiva³¹⁹. De esta forma, al no existir un plazo de prescripción especial en la Ley N°15.840, corresponde aplicar las normas del derecho común³²⁰.

En el mismo sentido, la Corte Suprema de forma posterior ratificó este postulado en causa Rol N°27.621-2016. La materia de derecho a unificar era similar a la anterior, esto es, determinar si las acciones que derivan de derechos contemplados en leyes especiales prescriben conforme lo dispuesto en el artículo 510 del Código del Trabajo, o sí se rigen por las normas del derecho común. La Corte falló: *“No resulta aplicable en la especie lo dispuesto en el artículo 510 del Código del Trabajo, desde que dicho precepto alcanza o regula, únicamente, “los derechos regidos por este Código”. El tenor de dicha disposición es restrictivo, no se refiere a los derechos de carácter laboral en general, sino sólo a aquellos que dicho cuerpo normativo regula, lo que impide extender el plazo de prescripción por él contemplado, a otros derechos o beneficios, no obstante, su naturaleza o carácter laboral, si éstos tienen su origen en una ley diversa al Código del ramo”*³²¹. Además, para apoyar dicha conclusión, el tribunal invoca el principio de protección, ya que el CC tiene un plazo mayor de prescripción.

Las causas mencionadas parten de supuestos de hecho parecidos al de esta tesis, por lo mismo, es posible usar analógicamente el argumento esgrimido por la Corte Suprema, pues ambos casos tienen en común la interposición de una acción que emana de un derecho no regulado en el CT. En consecuencia, debe utilizarse el mismo criterio, en el sentido de que el 510 tiene aplicación restrictiva, y no puede aplicarse a derechos que no se encuentran regidos por el estatuto laboral. En conclusión, en atención a los argumentos esgrimidos, es evidente que el plazo que debe prevalecer en el caso de la acción de nulidad por vicios del consentimiento es el establecido en el CC.

En causa RIT N°O-84-2011 seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco se arribó a la misma conclusión. En ella 7 trabajadores dedujeron demanda de

³¹⁹ Corte Suprema, Rol N°2829-2014, de 5 de mayo de 2015, considerando noveno.

³²⁰ Ibid., considerando décimo.

³²¹ Corte Suprema, Rol N°27621-2016, de 7 de noviembre de 2016, considerando sexto.

cobro de prestaciones y nulidad del finiquito, pues su voluntad estaría viciada por fuerza. La demandada, al contestar la demanda, opuso la excepción de prescripción, ya que habían transcurrido más de 13 meses desde que los demandantes dejaron de prestar servicios para ella. El tribunal rechazó la excepción alegada, y consideró: *“Que la nulidad de un finiquito, como acto jurídico que es, no se encuentra regulado en las normas del Código del Trabajo, las que sólo se refieren a las formalidades de él y el efecto que produce su inobservancia, el que no es en ningún caso la nulidad, sino la imposibilidad de ser invocado por el empleador (...). Cualquiera que sea la nulidad que se pretenda, porque el actor no la ha determinado, el plazo de prescripción de la acción para impetrarla no se encuentra vencido, desde que éste es de 4 o 10 años contados desde la celebración del acto o contrato (dependiendo si de trata de nulidad relativa o absoluta), los que no se han cumplido y, por consiguiente, debe rechazarse la excepción de prescripción extintiva deducida”*³²².

3.2.3) Efectos de la nulidad del finiquito:

Según el artículo 1687 del CC, el efecto que se genera entre las partes una vez declarada la nulidad judicialmente, es que las partes tienen el derecho a ser restituidas al estado anterior a la celebración del acto o contrato viciado, es decir, opera de forma retroactiva. Sin embargo, Sergio Gamonal³²³ y Jesús Mercader³²⁴ señalan que la nulidad en el derecho del trabajo se aparta de dicha regla. Es así, que los efectos de la declaración de nulidad *“(…) se producen «ex nunc», es decir, de la misma declaración de nulidad y no «ex tunc» o desde el momento en que acontecen las causas determinantes de la nulidad”*³²⁵.

Esta conclusión es extraída por Jesús Mercader —autor español— a partir de lo dispuesto por el artículo 9 N°2 del Estatuto de Trabajadores, cuyo tenor es, *“En el caso de que el contrato resultase nulo, el trabajador podrá exigir, por el trabajo que ya hubiese prestado, la remuneración consiguiente a un contrato válido”*³²⁶. Sergio

³²² Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RIT N°O-84-2011, de 11 de mayo de 2011, considerando décimo.

³²³ Véanse en tal sentido: GAMONAL, S. Introducción al derecho del trabajo. Op. cit., 189p; GAMONAL, S y GUIDI, C. Manual del Contrato de Trabajo. Op. cit.

³²⁴ MERCADER, J. 2018. Lecciones de derecho del trabajo [en línea] Madrid, España, Tirant lo Blanch. <biblioteca.tirant.com, ISBN139788491905301> [consulta: 1 de abril de 2019]

³²⁵ GAMONAL, S y GUIDI, C. 2011. Manual del Contrato de Trabajo. Op. cit.

³²⁶ Agencia estatal boletín oficial del estado [en línea] <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>> [consulta: 29 de mayo 2019]

Gamonal por otra parte, indica que aunque nuestra legislación no se refiera expresamente a la nulidad laboral, igualmente el CT reconoce implícitamente dicho efecto en el artículo 17 del cuerpo normativo mencionado. Esta norma sostiene: “*Si se contratare a un menor sin sujeción a lo dispuesto en los artículos precedentes, el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare; pero el inspector del trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la relación y aplicar al empleador las sanciones que correspondan*”. Reitera esta misma idea el artículo 105 del mismo cuerpo legal³²⁷.

Respecto a la afirmación de que la nulidad laboral no tiene efectos retroactivos, coincido plenamente si se trata de un contrato de trabajo, o cualquiera de las convenciones modificatorias de aquel. La razón no es su carácter laboral, sino que su naturaleza, pues se trata de un contrato de tracto sucesivo o de ejecución sucesiva, vale decir, aquel en que el cumplimiento “*(...) de a lo menos una de las partes se va escalonando en el tiempo, durante un lapso prolongado*”³²⁸. De esta forma, las obligaciones del empleador y el trabajador se cumplen en el tiempo de manera sucesiva y prolongada. Los contratos de tracto sucesivo constituyen una excepción a la regla general del artículo 1687 del CC, ya que la declaración de nulidad, una vez ejecutoriada, produce efectos solo para el futuro, pues “*(...) no es posible borrar los efectos que ya se produjeron*”³²⁹. Así, en el contrato de trabajo sería imposible para el empleador devolver la labor desarrollada por el trabajador³³⁰. Todo lo cual está plenamente conforme con el artículo 17 y 105 del CT, ya que se refieren exclusivamente al contrato de trabajo.

Ahora bien, en el caso de la nulidad de un finiquito laboral, la cuestión es distinta. Este instrumento es una convención que puede crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones. Cuando crea derechos, puede ocurrir que las obligaciones se ejecuten inmediatamente o se convenga un plazo para ello. Por lo tanto, es patente que se debe volver a la regla general, es decir, el efecto retroactivo. En conclusión, no considero que el efecto “*ex nunc*” sea inherente a la declaración de nulidad en el derecho del trabajo, sino que es consecuencia de la utilización de las reglas del derecho común.

³²⁷ GAMONAL, S. 1998. Introducción al derecho del trabajo. Op. cit., 190p.

³²⁸ LÓPEZ, J. y ELORRIAGA, F. 2017. Los contratos. Parte General. Sexta edición [en línea] Santiago, Thomson Reuters. <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/LALEY/2017/42133709/v1>> [consulta: 27 de septiembre de 2018]

³²⁹ Ídem.

³³⁰ Ídem.

Por otro lado, para analizar los efectos de la nulidad en aquel instrumento, es necesario distinguir si el acto creó obligaciones o no. Si es que creó obligaciones hay que subdistinguir si las obligaciones se han cumplido por las partes o no. En el primer caso se debe aplicar el artículo 1687 del CC, que obliga a efectuar prestaciones mutuas. En el segundo caso, la nulidad opera como modo de extinguir las obligaciones³³¹. Entonces, una vez que es declarada la nulidad del finiquito, se tendría que volver al momento previo de la suscripción de aquel, esto es, al momento posterior del término de la relación contractual, pues el finiquito es un instrumento por el cual se deja constancia de la culminación de la relación laboral, y se liquidan las prestaciones. Gracias a dicha declaración y el efecto mencionado, es posible que se revisen los distintos aspectos de la relación laboral, especialmente su término. Por ello, a fin de alcanzar los intereses del trabajador, si se interpone una acción de nulidad de finiquito, debería ir acompañada con otra de despido injustificado o tutela por vulneración de derechos fundamentales y/o cobro de prestaciones. Este criterio ha sido adoptado por el Juzgado de Letras de Temuco en el fallo de la causa RIT N°O-84-2011. Afirmó que en el evento hipotético que se hubiera dado lugar a la demanda de nulidad de finiquito, y para que lo anterior derive en el pago de alguna indemnización, necesariamente debió ser interpuesta, en los mismos autos, una demanda de despido injustificado, reclamando la causal de despido que invocó el empleado³³².

Entonces, para resolver los efectos de la nulidad en el derecho laboral deben aplicarse las reglas del CC, sin embargo, es posible que, excepcionalmente, por su carácter especial presente algunas particularidades. Un ejemplo de ello es la declaración de nulidad de la renuncia de un trabajador, pues en ese caso no se vuelve al estado anterior a la suscripción de la renuncia. La relación no continúa vigente y no se reincorporará al trabajador, pues esta solución no la contempló el legislador laboral. Muestra de aquello, es que el efecto que conlleva un despido injustificado se traduce en una sanción pecuniaria, mas no, en la reincorporación del trabajador. Lo mismo ocurre en el procedimiento de tutela³³³. Una de las pocas excepciones a dicha regla es el despido de

³³¹ ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M., VODANOVIC, A. Op. cit., 341p.

³³² Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RIT N°O-84-2011, de 11 de mayo de 2011, considerando décimo tercero.

³³³ Excepto en el caso establecido en el artículo 489 inciso cuarto del CT, vale decir, cuando el juez hubiera declarado el despido discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el artículo 2 inciso cuarto del cuerpo legal mencionado, y además que haya sido calificado como grave mediante resolución fundada. En dicho caso el trabajador puede optar entre la reincorporación o las indemnizaciones establecidas en el artículo 489 inciso tercero del CT.

una persona con fuero, lo que se explica porque aquel tiene por objeto proteger bienes jurídicos de mayor significancia, como lo es la maternidad o la libertad sindical. La razón por la que no se aplica el artículo 1687 del CC es porque transgrediría el límite de la supletoriedad, al no respetar una de las bases de la normativa laboral, esto es, la estabilidad relativa del empleo. Por ende, en el caso en concreto, sería imposible cumplir con la retroactividad que impone la norma.

En este mismo sentido la Corte de Apelaciones de Temuco, en causa Rol N°120-2015, en relación a la nulidad de la renuncia ha dicho: *“Que esta Ilustrísima Corte debe hacer presente que lo dispuesto en el artículo 1687, inciso primero, del Código Civil no resulta aplicable al ámbito laboral cuando se trata de la declaración de nulidad de un acto jurídico vinculado con el término del contrato de trabajo. Por cierto, esta no es la consecuencia establecida por el Código del Trabajo chileno”*³³⁴.

³³⁴ Corte de Apelaciones de Temuco, Rol N°120-2015, de 24 de agosto de 2015, considerando quinto.

CAPÍTULO III

VICIOS DEL COSENTIMIENTO EN EL FINIQUITO LABORAL: LEY, JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA

1) Aproximaciones de los vicios del consentimiento en el finiquito laboral

Tal como expuse en el primer capítulo, las deficiencias normativas del derecho del trabajo se suplen con la aplicación del CC. No hay un criterio uniforme respecto a cuál es el límite de la supletoriedad. Sin embargo, en el caso de los vicios del consentimiento en el finiquito laboral, dicha técnica normativa va a proceder frente a cualquiera de ellos. Cabe destacar que considero que el límite o la condición de aplicación es que no se vulnere la razón de ser del derecho del trabajo. Además, creo que en ocasiones excepcionales es necesario realizar adaptaciones a la norma supletoria.

Por otro lado, también expuse el campo de aplicación de los principios de índole laboral, especialmente del principio protector, al ser el fundamento principal del derecho del trabajo. Las reglas que derivan de este principio y los límites en su aplicación son claros. Un ejemplo de ello es la regla *in dubio pro operario*, que no puede ser usada a falta de norma. Asimismo, la función integradora o normativa de aquel principio procede únicamente cuando existe un vacío normativo en todo el ordenamiento jurídico supletorio, o cuando la ley es muy específica y no abarca algunos casos, o al contrario, cuando es muy general.

Ahora bien, en este acápite se intenta dar una visión general del tópico de esta investigación, esto es, los vicios del consentimiento en el finiquito laboral, en que se complementen las exigencias legales, la doctrina, y la jurisprudencia. Respecto a esta última, hay que tener presente que hace años que la jurisprudencia ha dado cabida a los vicios del consentimiento en materia laboral. Ya en el año 1986 la Corte de Apelaciones de Santiago —en relación a la fuerza— señaló que “(...) existe presión o fuerza en la celebración de un finiquito en el cual el empleador condiciona en forma determinante su firma a la posibilidad que el trabajador obtuviera su libertad mediante el desistimiento de la denuncia criminal hecho por el primero (...) El trabajador, presionado para firmar y extender el finiquito, actuó sin libertad, no siéndole exigible otra conducta, por lo cual

cabe desestimar y restar mérito al mencionado documento”³³⁵. A pesar del transcurso del tiempo, la forma de aplicación de los vicios del consentimiento —por medio de la supletoriedad— en el ámbito laboral no es una discusión definitivamente zanjada, según se verá.

Dentro de la jurisprudencia actual es posible distinguir dos tendencias: Por un lado, aquella que aplica llanamente las reglas del CC³³⁶. Por otro lado, la que modaliza la aplicación de los vicios del consentimiento en base a los principios que informan el derecho del trabajo³³⁷, incluso, según verá, se ha considerado que las exigencias del CC no aplican en sede laboral. Esta memoria adhiere a la primera postura, lo cual guarda concordancia con lo expuesto en el primer capítulo, especialmente en relación al ámbito de aplicación de los principios del derecho laboral. Un ejemplo de aquella tendencia es el fallo dictado por la Corte de Apelaciones de Santiago en causa Rol N°780-2016. En su sentencia de reemplazo afirmó: “*Que de la norma anterior aparece que para que la fuerza vicie el consentimiento, es menester que sea grave, injusta y determinante; y de los elementos probatorios aportados antes indicados no es posible determinar la concurrencia de tales requisitos*”³³⁸. Es así, que para determinar la procedencia de eventuales vicios, solo atendió a lo establecido en las normas pertinentes del CC.

Por otro lado, en el marco de una renuncia (a la que también le son aplicables los vicios del consentimiento), y dentro de la segunda postura expuesta destaca el fallo de la Corte de Apelaciones de Concepción, en causa Rol N°3684-2006³³⁹. Este caso consistió en que la demandante trabajó por más de 12 años en una empresa y, repentinamente, renunció por motivos particulares. Ella adujo que hubo fuerza en esa renuncia, ya que la presionaron a hacerlo tras haberla descubierto realizando actos que configurarían una falta de probidad o incumplimiento grave de las obligaciones del contrato. Finalmente, la

³³⁵ NADAL, D. 2003. El despido en el Código del Trabajo. Santiago, LexisNexis. 431p.

³³⁶ Véanse en tal sentido: Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol N°480-2015, de 19 de enero de 2016; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°780-2016, de 24 de agosto de 2016; Corte de Apelaciones de Antofagasta, Rol N°47-2012, de 10 de mayo de 2012; 2° Juzgado de Letras del Trabajo, RIT N°O-5073-2016, de 4 de abril de 2017; Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia, RIT N°O-129-2016, de 11 de octubre de 2016; 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-3319-2010, de 31 de enero de 2011; Juzgado de Letras del Trabajo de Linares, RIT N°O-44-2016, de 4 de noviembre de 2016.

³³⁷ Véanse en tal sentido: Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N°126-2016, de 10 de junio de 2016; Corte de Apelaciones de La Serena, Rol N°245-2016, de 22 de marzo de 2017; Corte de Apelaciones de Punta Arenas, Rol N°32-2015, 21 de julio de 2015; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°1659-2013, 4 de junio de 2014; 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-2659-2013, 8 de octubre de 2013; 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-140-2015, 19 de junio de 2015; Juzgado de Letras de Temuco, RIT N° T-2-2015, 8 de mayo de 2015; 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-2165-2011, de 18 de octubre de 2011; 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-2224-2010, de 9 de noviembre de 2010.

³³⁸ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°798-2016, de 24 de agosto de 2018, considerando cuarto.

³³⁹ Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N°3684-2006, de 6 de julio de 2007.

Corte sentenció que se configuró la fuerza, ya que en sede laboral no son “(...) aplicables las exigencias del Derecho Privado para que la fuerza vicie el consentimiento, merced a los derechos laborales relacionados en los motivos primero y segundo precedentes – a saber el principio tutelar y el de irrenunciabilidad”³⁴⁰. Además, señala que el principio protector cumple una función de establecer un amparo preferente a la parte trabajadora, que se manifiesta en un desigual tratamiento normativo de los sujetos de la relación de trabajo, a favor del trabajador.

Si bien esta sentencia trata de la nulidad por vicios del consentimiento de la renuncia, esta situación y los argumentos dados por la Corte, son perfectamente extrapolables al finiquito, pues, en primer lugar, ambos son actos jurídicos —la renuncia es unilateral y el finiquito bilateral— en los que la voluntad tiene que manifestarse de forma libre y espontánea. En segundo lugar, el legislador laboral decidió regular conjuntamente el finiquito y la renuncia, de esta forma, ambos están obligados a cumplir los requerimientos señalados en el artículo 177 del CT. Por último, los vicios del consentimiento no se regularon de forma orgánica en el CT, por lo que en ambos casos deberían aplicarse supletoriamente las reglas del CC. De esta forma, a lo largo de este capítulo también expondré casos de vicios del consentimiento en la renuncia.

Otro fallo que ha seguido este criterio ha sido el dictado por el Juzgado de Letras y Garantía de Curanilahue, causa RIT N°O-14-2015³⁴¹. Esta causa se basó en la demanda interpuesta por 20 trabajadores, en contra de su ex empleador, por despido injustificado y nulidad de finiquito, debido a que al momento de la suscripción de dicho documento estaba viciada su voluntad. Alegan que existió fuerza moral. El tribunal finalmente acogió la demanda, señalando que se configuró la fuerza, pero antes de arribar a esta conclusión previno que “(...) la voluntad manifestada por las partes y encaminada a producir efectos en sede laboral, deberá ser analizada a partir de 2 principios rectores: uno, el propiamente civil y vinculado al principio de la autonomía de voluntad; y otro, el eminentemente laboral, que se materializa en el ya tantas veces citado, principio protector”³⁴². Asimismo, afirmó que la normativa civil no puede aplicarse con rigurosidad en materia laboral, pero al no existir tratamiento especial de la fuerza moral en esta sede, tiene que recurrirse a las normas del CC relativas a los vicios del consentimiento, para

³⁴⁰ Ídem.

³⁴¹ Juzgado de Letras y Garantía de Curanilahue, RIT N°O-14-2015, de 29 de abril de 2016.

³⁴² Ibid., considerando décimo sexto.

*“(…) sentar las bases del concepto al amparo del cual debe ser ponderada la prueba, y de las exigencias o estándares que aquella debe revestir, para estimarla configurada”*³⁴³. El fallo es recurrido de nulidad por infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia, respecto al artículo 1456 en relación a los artículos 1681, 1682, 1683 y 1684, todos del CC, entre otras causales, recurso que es rechazado por la Corte de Apelaciones de Santiago.

De la argumentación utilizada por los tribunales de justicia en los casos expuestos, se puede deducir que para concluir que existió fuerza, se consideró que se aplicaban supletoriamente las normas del CC, pero modalizadas por el principio protector que inspira al derecho del trabajo.

En este mismo orden de ideas, se encuentra el fallo dictado por el Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, causa RIT N°T-8-2010³⁴⁴, que acogió la demanda de tutela de derechos fundamentales y de nulidad del finiquito. El tribunal razonó *“(…) que este vicio del consentimiento —fuerza— no requiere serlo en los términos que expresa el Código Civil, como ha señalado la misma demandante, sino que basta la adopción de la decisión mediante presión suficiente para condicionarla o, como se vio en este caso, inducirla. Ello a la vista del principio protector del Derecho del Trabajo y la irrenunciabilidad”*³⁴⁵. Citó para estos efectos una sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N°3684-2006. Además, señaló que el finiquito puede ser declarado nulo, incluso cuando se produce con infracción de cualquiera de las garantías constitucionales.

También siguió este razonamiento la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, causa RIT N°T-141-2016. En esta causa la actora demandó a su ex empleador “Paris”, por despido injustificado y nulidad de la renuncia, en razón de haber sido suscrita esta última mediante fuerza, tras habersele imputado el robo de un producto³⁴⁶. El tribunal acogió la demanda, señalando:

“Que aun cuando la renuncia pudiera ser calificada de un acto jurídico unilateral (...), la forma de analizar su validez no puede estar sujeta a las mismas reglas que en el

³⁴³ Ibid., considerando décimo octavo.

³⁴⁴ Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, RIT N°T-8-2010, de 13 de julio de 2010.

³⁴⁵ Ibid., considerando décimo tercero.

³⁴⁶ Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RIT N°T-141-2016, de 24 de febrero de 2017. Contra dicha sentencia se interpuso recurso de nulidad, el cual fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Temuco, Rol N°63-2017, de 6 de octubre de 2017.

derecho civil, ámbito jurídico que se basa principalmente en la libertad de las partes y en una igualdad de condiciones (...)

(...) También deben considerarse dos principios propios del derecho del trabajo y que no encuentran parangón en el derecho civil. Estos son: el principio tutelar o protector y la irrenunciabilidad de los derechos laborales mientras está vigente la relación laboral”³⁴⁷.

Todos los razonamientos expuestos anteriormente no guardan conformidad con la postura seguida en esta memoria, pero es necesario seguir ahondado en esta visión para arribar a una conclusión. Por lo mismo, en los próximos acápite pretendo ilustrar cada vicio del consentimiento, para dar a conocer algunas ocasiones en que la jurisprudencia se ha apartado del sentido genuino, el civil.

2) Fuerza:

Sin duda, la fuerza ha sido el vicio más tratado por la jurisprudencia. Existen dos tipos de fuerza: la física y la moral. Mediante la primera “(...) *se pretende obtener una apariencia de consentimiento de la víctima a través de procedimientos violentos o brutales*”³⁴⁸, pues, en realidad, la voluntad del declarante no existe, es totalmente substituida por el agresor. Por consiguiente, al no haber voluntad el acto es inexistente³⁴⁹ o nulo absolutamente.

En cambio, en la fuerza moral sí hay voluntad, pero esta no es libre y espontánea, sino inducida por una amenaza actual de un mal futuro. Se define como aquella que se ejerce “(...) *sobre la voluntad de una persona para determinarla a ejecutar un acto jurídico*”³⁵⁰. Esta última es la que regula el CC cuando se refiere a la fuerza como vicio del consentimiento. Para que esta vicie el consentimiento, deben concurrir las exigencias establecidas expresamente en los artículos 1456 y 1457 del CC, sin perjuicio de que, como se señaló anteriormente, existe una tendencia jurisprudencial que considera que estas no son aplicables en sede laboral, en merced de los principios de esta disciplina. Sin embargo, tal cual expuse en el primer capítulo, a mi parecer los principios laborales no tienen el alcance de sustituir las normas establecidas en el artículo 1451 y siguientes, ergo,

³⁴⁷ Ibid., considerando décimo.

³⁴⁸ VIAL, V. Op. cit., 104p.

³⁴⁹ Ibid., 105p.

³⁵⁰ ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M., VODANOVIC, A. Op. cit., 228p.

estos requisitos serían plenamente aplicables.

2.1) Requisitos para que la fuerza vicie el consentimiento:

2.1.1) Grave:

Sin duda este elemento es fundamental para que se dé lugar a la fuerza. Se mira como fuerza grave —según el Código Civil— aquella capaz de infundir “(...) *una impresión fuerte en una persona de sano juicio*”. Para determinar si se cumple este requisito, el CC señala como elementos a tomar en cuenta el sexo, la edad y la condición de la persona —un ejemplo de este último elemento es la cultura del individuo—³⁵¹. Asimismo, en el artículo 1456 del CC se establece una presunción de gravedad, señalando que “(...) *Se mira como una fuerza de este género todo acto que infunden a una persona un justo temor de verse expuesto a ella, su consorte o alguno de los ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave*”. Se ha entendido que un mal reúne estas características cuando se refiere a la vida, integridad física o psíquica, el honor, o el patrimonio de una persona³⁵².

Es decir, no cualquier fuerza vicia el consentimiento, sino que debe ser de aquella índole. Así, se entenderá incumplido este requisito si “(...) *el mal con que se amenaza hubiera aterrorizado sólo a un pusilánime o sólo a un necio, por ser, por ejemplo imposible de realizar*”³⁵³. En teoría únicamente se podría eximir de probar la gravedad de la fuerza en el caso de la presunción indicada, mas en realidad dicha presunción es tautológica, ya que presume la gravedad ante un mal irreparable y grave.

Como se aprecia a partir de lo expuesto, para decidir si la fuerza es grave hay que analizar cada caso en concreto, “(...) *corresponde al juez, apreciando soberanamente las circunstancias de hecho, determinar si la fuerza cumple o no con el requisito de grave*”³⁵⁴. Además, es la persona que la alega, quien debe probar la amenaza y su gravedad respecto a su persona. A pesar de que la norma es clarísima en este sentido, en sede laboral existe jurisprudencia que ha aceptado que hay fuerza en casos de despidos

³⁵¹ VIAL, V. Op. cit., 107p.

³⁵² ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M., VODANOVIC, A. Op. cit., 230p.

³⁵³ VIAL, V. Op. cit., 107p.

³⁵⁴ Corte Suprema, Rol N°4610-2010, de 30 de enero de 2012.

masivos³⁵⁵. En tal sentido, en causa RIT N°T-140-2015 seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo, el tribunal concluyó que hay fuerza moral en la suscripción del finiquito del actor, al haber existido situaciones graves, impactantes y anormales, capaces de influir en su voluntad. Argumenta ello principalmente por las condiciones del despido masivo, en que la sucursal donde trabajaban estaba cerrada al público, sin acceso a teléfonos ni computadores. Junto con lo anterior, fue un notario público a la sucursal, y para firmar el finiquito había que hacer una fila, en la que el empleador subordinaba la entrega del dinero adeudado a la suscripción de dicho instrumento³⁵⁶.

En el mismo orden de ideas, en causa RIT N°O-14-2015 seguida ante el Juzgado de Letras y Garantía de Curanilahue, 20 trabajadores interpusieron una demanda de despido injustificado y nulidad de finiquito por fuerza moral contra su ex empleador. El tribunal acogió la demanda, y consideró: *“Que en los términos indicados, la profunda convicción de esta sentenciadora, es que hubo conductas positivas de amenaza, presión e intimidación, ejercidas por la demandada Chilecar en sus ex trabajadores”*³⁵⁷. La fuerza se configuró al infundirles a los actores la convicción de que la negativa a firmar el finiquito, importaba quedar expuestos al mal irreparable de no obtener nunca su pago. Cabe tener presente que, supuestamente, la empresa se encontraba en una situación de insolvencia. Además, luego de comunicarles su despido y llamarlos a firmar finiquito el mismo día, dispusieron de un bus para que pudieran trasladarse a la notaria de la comuna a suscribirlos. Luego, el fallo es recurrido de nulidad por el demandado, en causa Rol N°126-2016 seguida ante la Corte de Apelaciones de Concepción, el que es rechazado. Finalmente, la Corte concluyó: *“(…) no se divisa una errónea interpretación y aplicación de lo establecido en el precepto citado —1456—, tampoco de los artículos 1681 a 1684 del Código Civil. Además, no se afirmó que la fuerza no fuera un vicio de carácter individual, sólo se expresó que existieron circunstancias generales, creadas o aprovechadas por la empresa demandada, que incidieron coactivamente en la voluntad de los trabajadores al momento de firmar la convención liberatoria”*³⁵⁸.

El error en estos casos fue que, para acreditar la existencia de este vicio, no se

³⁵⁵ Véanse en tal sentido: Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N°126-2016, 10 de junio de 2016; 2° Juzgado de Letras del Trabajo, RIT N°T-140-2015, de 19 de junio de 2015.

³⁵⁶ 2° Juzgado de Letras del Trabajo, RIT N°T-140-2015, de 19 de junio de 2015.

³⁵⁷ Juzgado de Letras y Garantía de Curanilahue, RIT N°O-14-2015, de 29 de abril de 2016, considerando undécimo.

³⁵⁸ Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N°126-2016, 10 de junio de 2016, considerando cuarto.

realizó un análisis de cada trabajador como lo exige la ley, sino que se conformaron con hacer una generalización, y a partir de ella analizaron el cumplimiento de los requisitos de la fuerza. Lo anterior conlleva a una infracción de las normas pertinentes establecidas en el CC, ya que el artículo 1456 indica expresamente que para determinar si existe fuerza, se debe tener en cuenta el sexo, edad o condición, es decir, se tienen que analizar los elementos particulares de cada persona afectada.

El sentido de que el análisis sea individual tiene una razón de ser, pues una amenaza perfectamente puede producir una impresión grave en una persona, pero en otra no. Por ejemplo: no es lo mismo que se amenace a un joven de 16 años que a alguien de 40, probablemente el hombre mayor, por su madurez, será capaz de afrontar la amenaza de mucho mejor forma que el menor. Esto sucede porque la gravedad en la fuerza es un concepto sumamente relativo, “(...) *la fuerza de la impresión, debe pues, determinarse, no en forma absoluta y con relación a un tipo de ideal de persona, sino relativamente a la persona que invoca la violencia como vicio del consentimiento que ha prestado sin quererlo*”³⁵⁹.

No obsta a la conclusión anterior el que las dos situaciones narradas anteriormente constituyan un despido colectivo, pues, en la actualidad, nuestra legislación laboral no regula ni menciona a esta institución, por ende, ante su ocurrencia solo cabe aplicar las reglas generales del título V del Código del Trabajo, denominado “De la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo”. El despido colectivo es “(...) *aquel que afecta a más de una persona simultáneamente*”³⁶⁰ y presenta “(...) *dos características esenciales: es inevitable y ajeno a la voluntad de las partes. Lo de inevitable es preponderante. La solución a tomar es tan drástica, que no tiene que existir otra solución razonable al problema planteado que hacerles perder la estabilidad en sus empleos a los trabajadores*”³⁶¹. Por lo tanto, las causales que se vinculan directamente con aquel son el caso fortuito y las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio³⁶². Cabe destacar que la Ley N°7.747 de 1943 reglamentó la aplicación del despido colectivo, y que rigió mientras estuvo vigente el Código del Trabajo de 1931³⁶³.

³⁵⁹ Claro Solar, L. 1978. Explicaciones del derecho civil chileno y comparado, volumen V, de las obligaciones. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 196p.

³⁶⁰ Ibid., 42p.

³⁶¹ HÚMERES, H. 1972. Del régimen jurídico del despido colectivo. Santiago, Chile. Editorial Jurídica. 45p.

³⁶² Ibid., 53p.

³⁶³ ROJAS, I. 2014. La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido.

Otro caso en que no se configuró la gravedad, es el fallo dictado por el Juzgado de Letras y Garantía de Purén, en causa RIT N°O-5-2014³⁶⁴. El caso consistió en que una trabajadora renunció a su cargo en la Municipalidad de los Sauces, tras una reunión con el alcalde en la que él la incitó a renunciar, indicándole que su cargo era de exclusiva confianza, por tanto, si no lo hacía, en cualquier momento podría declarar vacante el cargo, lo cual era mucho más perjudicial para ella. Finalmente, el tribunal acogió la demanda, anulando la renuncia, arguyendo en su considerando décimo sexto: “*Que estas acciones que culminaron con la renuncia de la demandante, no les cabe otra calificación que acto de presión ilegítimo ejercido por el superior jerárquico, que hizo alarde de atribuciones absolutas para decidir sobre su continuidad laboral, lo que constituye un vicio de voluntad que anula la libertad del trabajador para decidir sobre algo tan importante y necesario para el trabajador como es su estabilidad laboral*”³⁶⁵. En este caso se ve vulnerado el requisito en estudio, al no hacerse cargo el tribunal de las condiciones particulares de la demandante, estas son, ser una persona adulta, profesional, cuyo cargo era de directora de desarrollo comunitario. De todo ello se colige que tiene un nivel socio cultural o intelectual elevado o medio, por ende, resulta extraño que se haya amedrentado con la conminación del alcalde, la que guarda relación con una de las características principales de su cargo, ser de exclusiva confianza.

Por otro lado, un tema discutido ha sido si el estado de necesidad cabe dentro de la fuerza como vicio del consentimiento y, a su vez, si estas presiones tienen la envergadura suficiente para configurar la gravedad de la fuerza. Arturo Alessandri, Manuel Somarriva y Antonio Vodanovic han considerado que no³⁶⁶, y así también lo creo. El estado de necesidad consiste en que un sujeto adopta un determinado comportamiento que puede producir un daño, para evitar un mal mayor, ergo, puede ser provocado por un hecho de la naturaleza o por la acción humana.

En el primer supuesto, no habrá fuerza, puesto que para que se dé lugar a ella es necesario que el comportamiento indicado haya sido causado por la acción humana. Esto

Revista Ius et Praxis (1): 101.

³⁶⁴ Juzgado de Letras y Garantía de Purén, RIT N°O-5-2014, de 30 de octubre de 2014. Contra dicha sentencia se interpuso recurso de nulidad, el cual fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Temuco, Rol N°272-2014, de 27 de enero de 2015.

³⁶⁵ Ibid., considerando décimo sexto.

³⁶⁶ ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M., VODANOVIC, A., Op. cit., pp. 234-235.

se desprende de la normativa expuesta, ya que el artículo 1457 del CC señala que no solo puede ejercer la fuerza aquel que es beneficiado por ella, sino que cualquier persona, por ende, claramente se excluyen las situaciones objetivas, como lo sería, por ejemplo, la imperiosa necesidad de dinero. En este sentido, se ha dicho que *“no constituye el vicio de fuerza en una transacción, la circunstancia de haberla aceptado una de las partes por hallarse escasa de recursos a la fecha de su celebración”*³⁶⁷. Willian Thayer y Patricio Novoa, en referencia al contrato de trabajo, también creen que *“No se considera como fuerza invalidante del negocio jurídico la presión del empresario que celebra un contrato de trabajo en que se acuerda una remuneración bajísima, absolutamente desproporcionada, atendidas las aptitudes profesionales del trabajador, y éste debe aceptar tales condiciones, a fin de evitar un mal mayor”*³⁶⁸, pues en dicha hipótesis existe una violencia social, que es rol del estado remediar³⁶⁹.

El segundo supuesto puede asemejarse más a la fuerza, si es que debido al estado de necesidad se opta por celebrar un acto jurídico. No obstante, la gran diferencia que hay es que *“(…) en el estado de necesidad el hecho que lo provoca no está encaminado a obtener una manifestación de voluntad en un determinado sentido; en cambio, en la fuerza el apremio va directamente dirigido a obtener el consentimiento de la víctima”*³⁷⁰. En conclusión, la regla general en estos casos, es que los actos jurídicos celebrados no se pueden anular.

A pesar de ello, en sentencia dictada por el Juzgado de Letras y Garantía de Curanilahue, conociendo la acción de nulidad de finiquito por fuerza, interpuesta por varios trabajadores en contra de su ex empleador, se aprecia un razonamiento incipiente que considera este tipo de situaciones como una especie de fuerza, pues en este aspecto el tribunal indicó en su considerando vigésimo *“Que en la especie, a la fuerza moral referida, se ha sumado lo que en doctrina se conoce como fuerza económica, la que aun no gozando de desarrollo en la jurisprudencia laboral, ha sido desarrollada al amparo de la jurisprudencia del Tribunal de la Libre Competencia”*³⁷¹.

³⁶⁷ Ibid., 234p.

³⁶⁸ THAYER, W. y NOVOA, P. 2010. Manual del derecho del trabajo, tomo III. 5ª ed. Santiago, Editorial jurídica. 94p.

³⁶⁹ Ibid.

³⁷⁰ VIAL, V. Op. cit., 114p.

³⁷¹ Juzgado de Letras y Garantía de Curanilahue, RIT N°O-14-2015, de 29 de abril de 2016.

Sin duda, en todos estos casos hay algo en común: la judicatura no siguió de forma expresa el requisito establecido en el CC relativo a la gravedad que debe tener la fuerza, la cual se caracteriza por tener como elemento central el temor, debiendo existir entre ellos una relación de causa a efecto, siendo la causa la fuerza y su efecto, el temor³⁷². Es este último el que le quita al afectado la libertad para decidir y le induce a actuar de una determinada manera. Da su consentimiento por el temor al mal que le amenaza, por consiguiente, la presión o amenaza es tal en la fuerza moral, que el contratante pierde su discernimiento y entrega una voluntad aparente³⁷³.

Como se ha dicho: *“El vicio no surge directa e inmediatamente de la fuerza, sino que surge del temor, que impide el pleno y libre desarrollo del proceso formativo de la voluntad”*³⁷⁴. En ninguno de los casos expuestos se da este elemento. Puede que el trabajador se he haya sentido presionado, pero eso no basta, porque dicha presión debe ser trascendente.

2.1.2) Antijurídica:

La fuerza *“(...) es injusta o ilegítima cuando el procedimiento o la amenaza de que se vale la persona que la ejerce no son aceptados por la ley o el Derecho”*³⁷⁵. A pesar de que este requisito no está establecido expresamente en el CC, *“(...) su procedencia, sostenida por una tradición fuertemente asentada, es indiscutible”*³⁷⁶.

Es este requisito el que más se ha visto solapado por la jurisprudencia chilena. Se ha considerado que existe fuerza cuando el empleador, a la luz de ciertos antecedentes, amenaza a un trabajador de denunciarlo y/o de despedirlo por alguna causal por culpa, si no renuncia, o celebra un mutuo acuerdo para concluir la relación laboral. De esta forma, le induce a celebrar un finiquito en que se plasme lo anterior³⁷⁷. En dichos casos, pareciera que el razonamiento es errado, pues la amenaza de denunciar o querellar es legítima, al

³⁷² AGUILA, C. y ALARCÓN, S. 2006. *Hacia una teoría general del temor reverencial*. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho. 19p.

³⁷³ 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rol N°O-5073-2016, de 4 de abril de 2017.

³⁷⁴ AGUILA, C y ALARCÓN, S. Op. cit., 12p.

³⁷⁵ ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M., VODANOVIC, A. Op. cit., 229p.

³⁷⁶ Ídem.

³⁷⁷ Véanse en tal sentido: Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°1895-85, de 20 de marzo de 1986; Corte de Apelaciones de Punta Arenas, Rol N°32-2015, de 21 de julio de 2015; 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-76-2009, de 19 de febrero de 2010; 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-12-2013, de 11 de abril de 2013; Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RIT N°O-828-2016, de 8 de noviembre de 2016.

estar amparada por el derecho³⁷⁸. En cuanto a amenazar con un despido disciplinario, también es legal, pues es una facultad dada a los empleadores en el Código del Trabajo. Por consiguiente, no se podría anular un finiquito en mérito de lo expuesto, ya que no se cumple el requisito de antijuricidad para dar lugar a la fuerza. En referencia a lo anterior, Faustino Cavas, afirma que en España “*Constituye jurisprudencia consolidada y unívoca la consideración de que no invalida el consentimiento el temor a la amenaza de ser despedido o denunciado, en la medida en que, al referirse el anuncio al ejercicio de una facultad que el ordenamiento jurídico confiere a la empresa, su comunicación no constituye coacción del trabajador por parte de aquella*”³⁷⁹. Vale decir, en dicho país también se exige “*(...) que el perjuicio con que se amenace sea injusto o antijurídico*”³⁸⁰.

No obstante, Víctor Vial afirma que aun cuando se tenga derecho a ejercer una amenaza, esta es injusta cuando sirva para obtener beneficios a los que no se tiene derecho³⁸¹. En un sentido similar Arturo Alessandri Besa considera antijurídico el abuso de derecho, que consiste en “*(...) el ejercicio abusivo de un derecho con el objeto de forzar la voluntad de la otra parte para que consienta en actos exageradamente gravosos para ella, se transforma de vía de derecho en vía de hecho, y vicia el consentimiento de la víctima. No puede sostenerse que se use del derecho cuando se abuse de él*”³⁸². Esta institución ha sido reconocida por la judicatura laboral en relación al derecho a sindicalización³⁸³. Esto es lo que sucedió en la causa de denuncia por práctica antisindical RIT N°S-106-2011 seguida ante el 1° Juzgado de Letras de Santiago. Los hechos que la constituirían son “*(...) haber procedido a la desvinculación de los trabajadores Emilio Vergara Méndez y Gumercindo Muñoz Alvarez con fecha 8 de noviembre de 2011 oportunidad en la que gozaban de fuero sindical al haberse constituido el Sindicato Interempresa Sin Fronteras el día 15 de noviembre de 2011*”³⁸⁴, es decir, los actores estaban protegidos por el fuero laboral retroactivo que consagra el artículo 221 del Código

³⁷⁸ Véanse en tal sentido: Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, RIT N°T-35-2016, de 14 de septiembre de 2016. Considerando octavo: “*Que la amenaza del ejercicio legítimo de un derecho de ningún modo puede constituir fuerza injusta toda vez que, como resulta del propio hecho, se trata de una prerrogativa amparada precisamente en la legitimidad que otorga la existencia de un derecho, en este caso, la dispensa del empleador de efectuar una denuncia a la autoridad llamada a realizar una investigación en el ámbito penal*”.

³⁷⁹ CAVAS, F. y SEMPERE, A. Op. cit., 30p

³⁸⁰ Ídem.

³⁸¹ VIAL, V. Op. cit., 107p.

³⁸² ALESSANDRI BESA, A. 1983. La nulidad y la rescisión en el derecho civil chileno, tomo II. Santiago, Ediar Editores Ltda. pp. 729-730.

³⁸³ Véanse en tal sentido: 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°S-106-2011, de 23 de marzo de 2012; 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°S- 56-2011, de 18 de noviembre de 2011.

³⁸⁴ 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°S-106-2011, de 23 de marzo de 2012, considerando noveno.

del Trabajo al momento del despido. Finalmente, el tribunal determinó que *“Que en este sentido, cualquier acto que se aparte de tales fines carece de sustento y puede calificarse de mala fe o abuso del derecho (...) es posible dar por sentado que si bien la organización sindical cumplió con las formalidades legales exigidas, no ocurrió lo mismo con la finalidad que se tuvo en vista que constituye el elemento subjetivo, el cual según se advierte tuvo como único fin evitar el despido de los actores”*³⁸⁵. En definitiva, para configurar el abuso de derecho, el tribunal requirió que existiera el ejercicio de un derecho y que este se haya ejercido de forma contraria a la buena fe o a los fines inspiradores de la norma. Asimismo, consideró que la sanción al mencionado abuso es que el acto de constitución del sindicato le fuera inoponible al empleador.

Por su lado, Raúl Fernández arguye que la constitución de un sindicato con fines ilícitos ocurre *“(...) cuando cumpliéndose todas las exigencias formales no se persigue con su creación ninguno de los fines sindicales, careciendo de animus sindical, que es el requisito de existencia sustantivo de toda organización sindical”*³⁸⁶. A su vez, él distingue entre los sindicatos constituidos en fraude a la ley con aquellos constituidos con abuso de derecho. Los primeros son aquellos que tienen por fin *“(...) impedir la aplicación de otra norma de naturaleza laboral imperativa o enervar los efectos de un acto jurídico laboral realizado al amparo de una norma jurídica imperativa, la que resulta así eludida (...)”*³⁸⁷, en cambio, los segundos son constituidos con el *“(...) único propósito de asegurarse inmovilidad en su puesto de trabajo ante el riesgo del despido, gracias al fuero sindical que la normativa laboral confiere a los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato”*³⁸⁸. De esta forma, el autor bajo los mismos supuestos de hecho que el caso descrito en el párrafo anterior, consideró que fue un fraude a la ley, y las normas defraudadas serían aquellas que regulan el despido³⁸⁹. Sin perjuicio de dicha distinción, tanto en el fraude a la ley como en el abuso de derecho los efectos jurídicos posibles son los mismos: la inoponibilidad, la nulidad o el derecho de los trabajadores o de la Inspección del Trabajo de solicitar la disolución de la organización sindical³⁹⁰. En definitiva, en materia laboral debería extenderse la aceptación del abuso de derecho y el

³⁸⁵ 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°S-106-2011, de 23 de marzo de 2012, considerando duodécimo.

³⁸⁶ FERNÁNDEZ, R. 2014. La constitución de sindicatos con fines ilícitos y sus efectos jurídicos en el derecho del trabajo chileno. Revista Ius et Praxis (2): 199.

³⁸⁷ Ibid., 187p.

³⁸⁸ Ibid., 176p.

³⁸⁹ Ibid., 188p.

³⁹⁰ Ibid., pp. 182-194.

fraude a la ley a otras materias. Ambas figuras merecen sanción y aunque se discuta cuál es la procedente, igualmente, deberían configurar una amenaza injusta. Incluso, un examen más acabado de estas instituciones podría sugerir que pueden aplicarse como forma de atacar un finiquito legalmente celebrado.

Entonces, como regla general se entenderá que no se cumple el requisito de ilegitimidad en los casos descritos en el segundo párrafo de este acápite. Sin perjuicio de ello, cuando a través de una presión lícita se busca conseguir una ventaja injusta o desproporcionada, es decir, cuando ocupen un medio justo para dirigirse a un fin injusto³⁹¹, sí se deberá dar por cumplido el requisito de antijuricidad. Un ejemplo de ello, es la amenaza ejercida por un acreedor contra un deudor insolvente de denunciar un delito cometido por este último, únicamente con el fin de obtener ventaja respecto de los demás acreedores³⁹². Lo antes expuesto requiere un análisis casuístico. Sin embargo, podría ocurrir perfectamente que existiera abuso de derecho en alguno de los supuestos dados en el párrafo mencionado, por ejemplo: cuando se amenaza a un trabajador con denunciar un delito supuestamente cometido por él, a menos que celebre un finiquito manifestando su renuncia y dimitiendo a todo tipo de prestación económica que le deba. En tal circunstancia, el empleador habría ejercido un derecho —amenaza de denuncia—, pero lo hizo con el único fin de eludir sus obligaciones establecidas por ley. De esta forma, obtiene un beneficio al que no tenía derecho, esto es, no pagar las prestaciones económicas debidas, y queda en evidencia que está actuando de una forma contraria a la buena fe. Entonces, el juez al razonar acerca de la injusticia en situaciones como las expuestas precedentemente, debería indicar que la amenaza que hace el empleador se torna antijurídica en cuanto conlleva un fin ilícito o existe abuso de derecho, pero en ningún caso tiene que omitirse el pronunciamiento sobre este aspecto.

Ahora bien, todo lo expuesto no obsta a que, frente a la concurrencia de hechos que configuren una causal de despido disciplinario, estando vigente la relación laboral, y sin que medien amenazas ilícitas por parte del empleador, las partes, libre y espontáneamente, convengan en poner término a la misma por alguna causal que no perjudique al trabajador ante nuevas oportunidades laborales. En tal sentido, el Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, en causa RIT N°O-78-2011, indicó: “A juicio de este

³⁹¹ AGUILA, C. y ALARCÓN, S. Op. cit., 38p.

³⁹² VIAL, V. Op. cit., 108p.n

tribunal, la sola circunstancia de que el empleador que tiene la determinación de despedir a un trabajador consienta en remplazar esta decisión por la renuncia voluntaria no es per se demonizable ni reprochable, pues bien es sabido que puede resultar difícil encontrar una nueva fuente laboral en estas condiciones y no puede exigirse, ni a trabajador ni a empleador, que desistan a priori de esta posibilidad so pena de estimarse mal terminada la relación laboral”³⁹³.

2.1.3) Determinante:

Por último, para que la fuerza vicie el consentimiento debe ser determinante, “(...) lo que significa que el consentimiento obtenido con la amenaza debe ser consecuencia inmediata y directa de ésta (...)”³⁹⁴. Así, de no mediar la fuerza no se habría realizado el acto, pues únicamente se celebra con el fin de que cese la amenaza grave e injusta: “(...) en conclusión, debe existir un nexo causal entre la fuerza y el acto jurídico que se realiza. La declaración de voluntad es el efecto de una fuerza ilegítima, grave y actual, destinada a producir el consentimiento”³⁹⁵. Es necesario que exista una relación directa, inmediata y exclusiva de causa a efecto entre la amenaza realizada y el consentimiento prestado.

Aquel criterio fue seguido por el Juzgado de Letras de Linares, en causa RIT N°O-31-2016³⁹⁶. El tribunal indicó que la fuerza de autos no fue determinante, ya que las demandantes se vieron forzadas a firmar los finiquitos, no solo por el temor de no ser contratadas por la nueva empresa —amenaza que las actoras alegaban—, sino que también porque si no lo suscribían, no podrían acceder al dinero ofrecido. Por tanto, las amenazas o presiones realizadas no fueron el único motivo para prestar el consentimiento en dichos finiquitos.

Este requisito se desprende del artículo 1457 del CC, el cual señala que la fuerza puede ser ejercida por cualquier persona “*con el objeto de obtener el consentimiento*”. En definitiva, en estos casos la persona afectada presta su consentimiento para ejecutar un acto jurídico, porque es la única alternativa existente para evitar un mal mayor, es decir, es inevitable.

³⁹³ Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, RIT N°O-78-2011, de 15 de julio de 2011, considerando octavo.

³⁹⁴ VIAL, V. Op. cit., 111p.

³⁹⁵ AGUILA, C. y ALARCÓN, S. Op. cit., 41p.

³⁹⁶ 2° Juzgado de Letras de Linares, RIT N°O-31-2016, de 8 de septiembre de 2016, considerando duodécimo.

En la misma línea de pensamiento, el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT N°O-5073-2016, en su sentencia explicó adecuadamente el requisito en estudio: “(...) *consiste en la inhibición de la voluntad de un contratante por medio de amenazas o peligros ciertos, ejercida por el otro contratante, con el objeto de obtener una voluntad que no es tal. La presión o amenaza es tal en la fuerza moral, que el contratante pierde su discernimiento y entrega una voluntad aparente, que es más la voluntad o deseo del otro contratante, quien se beneficia de aquello*”³⁹⁷.

2.2) El caso de las encerronas:

Este concepto no es muy conocido en el derecho chileno, pero sí en el español. Según la RAE, la encerrona es una “*Situación, preparada de antemano, en que se coloca a alguien para obligarlo a que haga algo contra su voluntad*”³⁹⁸. Para lograr ese fin se intenta aislar a las personas para presionarlas, no dejándolas hablar por teléfono o salir.

La pregunta que cabe hacerse es: ¿las encerronas constituyen fuerza como vicio del consentimiento?, a mi parecer no es posible hacer sinónimos estos conceptos, pues la encerrona es una situación susceptible de constituir fuerza. Únicamente en la medida que se cumplan los requisitos establecidos por la ley. Mas, siempre debe hacerse un análisis particular de la entidad de la amenaza y los efectos que provoca en el amenazado. Para ejemplificar esta diferencia, se puede analizar la causa seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-140-2015³⁹⁹, en la cual el tribunal dio lugar a la nulidad del finiquito, a raíz de la fuerza alegada por un trabajador despedido, en el contexto de un despido colectivo.

Según me parece, en esta causa se configuró una encerrona, pero no fuerza. En primer lugar, porque el día del despido masivo el empleador decidió cerrar la sucursal. Cuando llegaron los trabajadores, les comunicaron que estaban despedidos por la causal “necesidades de la empresa”. En segundo lugar, al momento del despido se encontraba un notario en la sucursal a fin de que firmaran los finiquitos inmediatamente, incluso se

³⁹⁷ 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-5073-2016, de 4 de abril de 2017, considerando quinto.

³⁹⁸ Real Academia Española. 2018. [en línea] <<http://www.rae.es>> [consulta: 05 noviembre 2018]

³⁹⁹ 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-140.2015, de 19 de junio de 2015.

formó una fila para estos efectos. En tercer lugar, los trabajadores no tenían señal de celular y no podían moverse libremente por la empresa, o fuera de ella. Por último, el actor señaló que no le leyeron sus derechos y que supeditaron la firma del finiquito al pago de este.

A partir de lo expuesto y acreditado en esta causa, sin duda existió una encerrona. Sin perjuicio de ello, no debió haberse dado lugar a la fuerza, puesto que el razonamiento que se utilizó es que la declaración resultó coaccionada, desinformada y apresurada, “(...) *ya que se condiciona a la entrega del dinero que se reconoce adeudar*”⁴⁰⁰. Este argumento es errado, pues la supuesta amenaza de no pagarles sino firmaban, no reviste la gravedad suficiente para viciar el consentimiento. Además, debió tenerse en cuenta las condiciones del actor, el cual era un activo participante del sindicato, por lo mismo, conocía sus derechos. En consecuencia, no se cumplirían los requisitos para que esa fuerza vicie el consentimiento.

Por otro lado, Faustino Cavas expuso un caso, conocido por el Tribunal Supremo de España el año 2008, en que existió una encerrona. La materia a unificar consistió en determinar si existieron vicios del consentimiento en la baja voluntaria de una trabajadora. Ella alegó que lo anterior se configuró al haber sido citada al departamento de recursos humanos, en el que se encontraban sus jefes, quienes le reprocharon una conducta indebida. Luego, le indicaron que la despedirían, salvo que firmara en ese instante su baja voluntaria. Ante lo expuesto, ella llorando y en un estado de nerviosismo aceptó. El Tribunal Supremo consideró que la encerrona no era relevante en orden a la apreciación del vicio del consentimiento denunciado —violencia o intimidación—. Agregó que lo anterior podría ser importante para determinar el temor al que estuvo expuesto, pero no para probar el elemento activo de la amenaza, el que no puede apreciarse si el mal no es injusto⁴⁰¹.

El criterio anterior fue reiterado por el Tribunal Supremo el año 2011 en un caso similar. Afirmó que en los casos de encerrona “(...) *no puede estimarse, sin más, la nulidad del consentimiento prestado por el operario, nulidad cuya declaración dependerá de que*

⁴⁰⁰ Ibid., considerando quinto.

⁴⁰¹ CAVAS, F. y SEMPERE, A. Op. cit., 31p; Tribunal Supremo, N° del recurso 2709-2007, de 13 de mayo de 2008 [en línea] <<http://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/ce9ebd5341534616/20080717>> [consulta: 22 de febrero de 2020]

*los hechos declarados probados en cada caso permitan estimar que ha concurrido alguno de los vicios del consentimiento que enumera el artículo 1.265 del Código Civil*⁴⁰². Sin perjuicio de ello, la decisión fue adoptada por 10 votos a favor y 7 en contra, por ende, es posible que el criterio cambie. En el año 2017 se presentó un recurso de casación para la unificación de doctrina sobre la misma materia, no obstante, fue declarado inadmisibile por falta de contradicción entre la sentencia recurrida y la de contraste⁴⁰³.

En definitiva, las encerronas no siempre son constitutivas de fuerza, para que así sea es necesario que concurren todos los requisitos mencionados en los acápites anteriores.

3) Error:

3.1) Requisitos que exige la ley para que el error vicie el consentimiento:

El error es la falta de conformidad entre la realidad y el fuero interno de una persona, lo cual puede suceder por ignorancia o equivocación. El error puede ser de hecho o de derecho. El primero es “(...) *la ignorancia o el concepto equivocado que se tiene de una persona, de una cosa o de un hecho*”⁴⁰⁴, en cambio el de derecho se refiere a la “(...) *ignorancia o el concepto equivocado que se tiene de la ley, en cuanto a su existencia, alcance, inteligencia o permanencia en vigor*”⁴⁰⁵. Esta distinción es sumamente importante. En efecto, este último error no vicia el consentimiento, por mandato expreso del artículo 1452 del CC, en relación con la presunción de conocimiento de la ley del artículo 8 del mismo cuerpo legal.

El CC establece los tipos de error que vician en el consentimiento. No obstante, es algo que al parecer no ha sido relevante en el ámbito de la litigación laboral, puesto que en varias ocasiones los demandantes ni siquiera señalan qué tipo de error afectó su

⁴⁰² Tribunal Supremo, N° del recurso 3460-2010, de 24 de junio de 2011 [en línea] <<http://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/86292fff209cdaf3/20111010>> [consulta: 22 de febrero de 2020]

⁴⁰³ Tribunal Supremo, N° del recurso 4135-2016, de 21 de noviembre de 2017 [en línea] <<http://www.poderjudicial.es/search/TS/openDocument/3b1bb990c528ae54/20180112>> [consulta: 22 de febrero de 2020]

⁴⁰⁴ ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M., VODANOVIC, A. Op cit., 223p.

⁴⁰⁵ Ídem.

voluntad⁴⁰⁶. En general, tal como se verá, el error en materia laboral ha sido poco invocado como vicio del consentimiento.

En cuanto a los requisitos establecidos por el CC para que el error vicie el consentimiento, este debe ser espontáneo, determinante y excusable. El primer requisito se refiere a que no debe ser un error inducido por la otra parte o un tercero. El segundo, dice relación con que de no mediar la falsa representación de la realidad, no se habría celebrado el acto jurídico o se habría hecho en condiciones mucho menos onerosas. Finalmente, el tercero consiste en que el error tiene que ser justo, no puede deberse a la propia negligencia del afectado⁴⁰⁷.

3.2) Tipos de error:

3.2.1) Error esencial:

Se encuentra regulado en el artículo 1453 del CC. Es aquel que recae en la naturaleza del acto o contrato, o en la identidad específica de la cosa sobre la que trata el acto. Este error es de tal magnitud que impide que se forme el consentimiento, por lo mismo, se le denomina “error obstáculo u obstativo”, ya que las partes no logran coincidir en la apreciación de la realidad⁴⁰⁸.

Por lo anterior, ha sido muy discutida la sanción que implica este vicio. María Martinic y Ricardo Reveco afirman que “*Para una parte de la doctrina nacional (León y Vial, entre otros), el error esencial, no obstante tratarse en teoría de un error impeditivo u obstáculo constituye un error vicio, por lo que su sanción sería la nulidad relativa del acto o contrato*”⁴⁰⁹. Por otro lado, para la mayor parte de la doctrina nacional (Alessandri Besa, Domínguez Águila y Barrientos Grandón, entre otros)⁴¹⁰ “*(...) el error esencial está sancionado con la nulidad absoluta del contrato en que incidió (...)*”⁴¹¹. Por último,

⁴⁰⁶ Véanse en tal sentido: Juzgado de Letras de Peñaflores, RIT N°O-60-2012, de 28 de diciembre de 2012; 2° Juzgado de Letras de Linares, RIT N°O-31-2016, de 8 de septiembre de 2016; Juzgado de Letras del Trabajo de Castro, RIT N°O-132-2017, de 31 de agosto de 2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RIT N°O-1151-2018, de 15 de enero de 2019; Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RIT N°O-750-2018, de 5 de octubre de 2018; 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-518-2018, de 30 de julio de 2018; Juzgado de Letras de Loncoche, RIT N°O-10-2012, de 4 de junio de 2013.

⁴⁰⁷ MARTINIC, M. y REVECO, U. 2009. Acerca del error, su excusabilidad y otros tópicos. Revista jurídica UCES (13): 45.

⁴⁰⁸ Ibid., 40p.

⁴⁰⁹ Ibid., 47p.

⁴¹⁰ Ídem.

⁴¹¹ Ídem.

algunos consideran que la sanción aplicable es la inexistencia. No expondré las razones que se indican para considerarlo así, pues no es el objeto de este trabajo.

En causa seguida ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago el actor interpuso una demanda en contra de su ex empleador por indemnización de perjuicios a raíz de un accidente laboral sufrido. En el líbello afirmó que el finiquito firmado adolecía de nulidad relativa ya que hubo un error esencial en su celebración. Indicó que el error recayó sobre la especie del acto o contrato, pues creía que el finiquito era un documento que le aseguraba exclusivamente el pago de su sueldo. Se le dijo expresamente que al no referirse el finiquito al accidente podría, posteriormente, reclamar cualquier indemnización. Asimismo, sostuvo la falta de efectos liberatorios del finiquito pues la renuncia no constaba de forma expresa en aquel instrumento. Finalmente, el tribunal siguió este último argumento y acogió la demanda. Respecto al error en la suscripción del finiquito concluyó que no hubo, pues “(...) *pues del mérito de la prueba incorporada no se pudo observar el “error”, que se alega por el apoderado de la parte demandante y de la cual habría sido objeto con la suscripción de tal documento*”⁴¹². En referencia a este fallo, quiero hacer presente la dificultad de probar un error esencial, pues quien lo alega tiene que probar por qué en la celebración del finiquito no coincidió su apreciación de la realidad con la otra parte. A mi parecer en dicha causa, en realidad, lo que alegaba el actor era un error de derecho, vale decir, el desconocimiento de los efectos jurídicos que conllevaba suscribir un finiquito

3.2.2) Error sustancial:

Este error se encuentra regulado en el artículo 1454 del CC. El inciso primero de la norma mencionada afirma: “*El error de hecho vicia asimismo el consentimiento cuando la sustancia o calidad esencial del objeto sobre que versa el acto o contrato, es diversa de lo que se cree; como si por alguna de las partes se supone que el objeto es una barra de plata, y realmente es una masa de algún otro metal semejante*”. Entonces, se configura cuando a la cosa objeto del acto jurídico, se le concede una sustancia o calidad esencial que no posee. La sustancia es el material del que está compuesto el objeto, siendo un criterio objetivo⁴¹³. En cambio, el concepto de calidad esencial ha sido un tópico

⁴¹² 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-3347-2013, de 28 de noviembre de 2013, considerando quinto.

⁴¹³ VIAL, V. Op. cit., pp. 91-92.

controvertido, pues se debate si aquel responde a un criterio objetivo o subjetivo. Es objetivo si “(...) *dichas calidades esenciales se determinan ‘conforme a la opinión general y las circunstancias del negocio, y no solo por la intención particular del que invoca el error’*”⁴¹⁴. En cambio, “*Es subjetivo cuando para la configuración de la calidad esencial basta la sola intención de los contratantes, sin necesidad de recurrir a elementos externos a este*”⁴¹⁵. De esta forma, el error sustancial vicia el consentimiento, y la sanción que conlleva es la nulidad relativa.

Ahora bien, al analizar la jurisprudencia laboral, como ya mencioné precedentemente, resulta curioso que en muchas de las causas que se refieren al error como vicio del consentimiento, los actores no especifican de qué error se trata. Esto sucedió en la causa RIT N°O-60-2012, seguida ante el Juzgado de Letras de Peñaflores⁴¹⁶. En dicha causa, el actor interpuso una demanda de nulidad de finiquito y despido injustificado. Alegó que existió un error al momento de suscribir dicho instrumento, ya que desconocía que no procedía realmente la causal invocada por la empleadora —necesidades de la empresa—. Sin embargo, tiempo después, se da cuenta que fue reemplazado inmediatamente por otra persona en sus mismas funciones. Indicó que, de haber sabido la realidad, habría firmado el finiquito con reserva de derechos.

En esta causa creo que se incurrió en tres yerros. En primer lugar, el tribunal estimó que efectivamente el actor suscribió el finiquito sobre la base de un error, ya que tenía la convicción interna de que el motivo de su despido era el hecho que se suprimiera la sección donde trabajaba, lo que no fue así. Además, entendió que el tipo de error que existió en el caso en comento era sustancial, pero no indicó por qué es una calidad esencial para suscribir el finiquito la causal de despido invocada.

En este sentido sostuvo: “(...) *al haber un error en la voluntad del actor al suscribir el finiquito, éste, sin duda adolece de un vicio del consentimiento conforme al artículo 1451 del Código Civil, error que al recaer sobre una situación de hecho, a saber, la situación fáctica en que se fundaba la causal de despido, y ser determinante para la*

⁴¹⁴ MARTINIC, M. y REVECO, U. Op cit., 49p.

⁴¹⁵ Ídem.

⁴¹⁶ Juzgado de Letras de Peñaflores, RIT N°O-60-2012, de 28 de diciembre de 2012. Contra dicha sentencia se interpuso recurso de nulidad, el cual fue rechazado por la Ilustrísima Corte de San Miguel, Rol N°25-2013, de 11 de abril de 2013.

*celebración del acto, ya que de no haberlo entendido así el actor habría reclamado, tiene la aptitud para viciar el consentimiento, conforme lo señala el artículo 1454 del Código Civil*⁴¹⁷. Como se puede apreciar, el tribunal consideró que era un error sustancial, citó el artículo pertinente, y no señaló nada más.

El segundo yerro cometido es que el actor al momento de exponer su pretensión, pareciera que no la fundó adecuadamente. Es así que, al solicitar la nulidad del finiquito, debió exponer la clase de error que vició su voluntad y la forma en que se cumplieron sus requisitos. Por tanto, el tribunal en vez de suplir las falencias del demandante tendría que haber rechazado la demanda.

Por último, en esta causa se solicitaba la nulidad del finiquito por error y que se declarara el despido injustificado. El problema es que la afirmación de existir aquel vicio estaba totalmente supeditada a si el despido era justificado. Ante este escenario, en la mayoría de las causas ni siquiera se analizaría el fondo del litigio, pues dirían que un finiquito legalmente celebrado tiene poder liberatorio. Mas, en el caso en comento lo primero que hizo el tribunal fue analizar si era justificado el despido, luego de haber concluido que no lo era, examinó la procedencia de la nulidad del finiquito por error.

En definitiva, la situación narrada es indebida, ya que la regla general es que un finiquito legalmente celebrado produzca poder liberatorio, el cual solo se puede mermar en ciertos casos. Esta no es una de esas excepciones, por consiguiente, se debería haber desestimado la demanda.

3.2.3) Error accidental:

La regla general es que este tipo de error no vicia el consentimiento, pues se trata de calidades “(...) *que ordinariamente son indiferentes para determinar la voluntad o el consentimiento de las personas*”⁴¹⁸. No obstante, viciará el consentimiento si “(...) *la consideración de que la cosa tiene tal cualidad hubiese constituido el motivo determinante que tuvo una de las partes para contratar, y que ello haya sido conocido*

⁴¹⁷ Ibid., considerando séptimo.

⁴¹⁸ ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M., VODANOVIC, A. Op cit., 225p.

*por la otra parte*⁴¹⁹.

En causa RIT N°O-20-2011 seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Arica⁴²⁰, el actor solicitó la nulidad del finiquito, pues, según él, su voluntad estaba viciada por un error sustancial en el ítem “seguro de desempleo” al aceptar un descuento monetario que no era procedente. No obstante, finalmente el tribunal no acogió la nulidad solicitada y falló que el objeto de la discusión era un monto que no alcanzaba ni siquiera el 10% de lo pagado en aquel instrumento, por ende, no podría ser “(...) *para el demandante un elemento tan relevante o esencial para concurrir al finiquito*”⁴²¹. Consideró que efectivamente había un error, pero este era accidental y no fue elevado a la categoría de esencial. Sumado a ello, este error era de derecho, pues existió una errónea aplicación de la Ley N°19.728, que establece un seguro de desempleo.

Sin perjuicio de lo anterior, igualmente el tribunal condenó al demandado a restituir el monto aportado erróneamente al seguro de cesantía. Arguyó que, igualmente, las cotizaciones previsionales del seguro mencionado pueden reclamarse y reconocerse, cuando han sido vulneradas en perjuicio del trabajador, por cuanto se trata de normas de orden público y son principios que van más allá de una convención. Así, el tribunal no estuvo a favor de otorgarle poder liberatorio al finiquito, por el solo hecho de cumplirse las formalidades legales, pues indicó que de aceptarse “(...) *podríamos llegar al absurdo de aceptar fraudes, vulneración de derechos, la imposibilidad de alegar los vicios del consentimiento, cuestiones inaceptables en nuestro ordenamiento jurídico*”⁴²². Este caso destaca al distinguir los distintos tipos de errores, junto con fundamentar debidamente su procedencia en atención a los requisitos que exige la ley.

4) Dolo:

Aunque el dolo tiene tres campos de aplicación —como vicio del consentimiento, elemento de la responsabilidad extracontractual y agravante de la responsabilidad contractual⁴²³— solo existe un concepto legal de este, regulado en el artículo 44 del CC:

⁴¹⁹ VIAL, V. Op. cit., 99p.

⁴²⁰ Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, RIT N°O-20-2011, de 31 de mayo de 2011.

⁴²¹ Ibid., considerando duodécimo.

⁴²² Ibid., considerando décimo.

⁴²³ ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M., VODANOVIC, A. Op cit., 237p.

“El dolo consiste en la intención positiva de inferir injuria a la persona o propiedad de otro”. Sin perjuicio de lo anterior, se ha criticado bastante este concepto unitario, pues cuando se trata de vicios del consentimiento no se busca dañar a otro, sino que la otra parte preste su consentimiento para la celebración de un acto jurídico. En este campo de aplicación, es más bien un error inducido. El dolo *“Es un vicio del consentimiento constituido por la maquinación fraudulenta destinada a que una persona preste su consentimiento para la celebración de un acto o contrato”*⁴²⁴.

En el ámbito laboral, William Thayer y Patricio Novoa se refieren a supuestos en que podría configurarse este vicio: *“(…) casos de contratos de trabajo en que al deudor de trabajo se le ha ilusionado con cuantiosos ingresos, a título de utilidades de la empresa, en circunstancias de que ésta se encontraba prácticamente en falencia; o, por la inversa, cuando el trabajador simula poseer conocimientos o artes, mediante falsas credenciales, de que en realidad carece”*⁴²⁵ Mas, no se refieren al finiquito. En materia laboral la aplicación del dolo no es prolija. Un ejemplo de ello, es el fallo dictado por el 2° Juzgado de Letras de Santiago⁴²⁶, donde pareciera que se aplicaron inequívocamente instituciones civiles, como el objeto ilícito y los vicios del consentimiento. El caso tiene como antecedente una demanda interpuesta por Patricio Rivera en contra de la empresa Servicios Compartidos CMPC S.A., por despido injustificado, nulidad de finiquito y cobro de prestaciones. Se fundó en que el día 26 de abril del año 2013, se le envió carta de aviso de despido al actor —con más de 30 años de antigüedad laboral—, bajo la causal de necesidades de la empresa. En dicha carta, el empleador arguyó que el área donde el actor prestaba sus servicios pasaría a externalizarse. Junto con ello, se hizo la oferta irrevocable de pago ascendiente a la suma de \$24.544.245.

El demandante afirmó que dicha suma era muy inferior a la que le correspondía legalmente, por lo mismo, le manifestó a su empleador que no suscribiría el finiquito. Ante esa situación, representantes de la empresa le indicaron que no se preocupara y aceptara los montos ofrecidos, pues con posterioridad se le pagaría la diferencia. De esta forma, su ex empleador aparentó que cumpliría su promesa, y para ello le ofreció elaborar un anexo privado por la suma de \$4.000.000. Este anexo señalaba expresamente que *“(…)*

⁴²⁴ VIAL, V. Op. cit., 115p

⁴²⁵ THAYER, W. y NOVOA, P. Manual del derecho del trabajo, tomo III. 5ª ed. Op. cit., 94p.

⁴²⁶ 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-2659-2013, de 8 de octubre de 2013.

la indemnización convencional previamente pactada será pasada por la Empresa únicamente en el evento que el Trabajador suscriba legalmente el correspondiente finiquito de contrato de trabajo sin reserva de derechos". Finalmente, se indicó en la demanda que con el objeto de que el actor suscribiera los mencionados documentos, su ex empleador le ofreció pagar la diferencia mediante la conservación de su trabajo de forma indefinida en la empresa contratista que ocuparía su lugar, ante lo cual aceptó y suscribió dichos instrumentos.

No obstante, apenas había transcurrido un mes desde que celebró el contrato indefinido con la contratista, cuando lo despidieron nuevamente. Entonces en ese momento, se dio cuenta que todo fue un ardid de su ex empleador para no pagarle las indemnizaciones legales.

La doctrina española ha considerado que un finiquito puede ser ineficaz no solamente por la concurrencia de algún vicio del consentimiento, sino que también cuando existe fraude a la ley, abuso de derecho, causa ilícita o torpe⁴²⁷. En el caso expuesto podría haberse configurado fraude a la ley, ya que este "*(...) consiste en procedimientos en sí lícitos, o en maniobras jurídicas a veces ingeniosas, que tienen la apariencia de legalidad y que, sin embargo, permiten realizar lo que la ley prohíbe o no hacer lo que la ley ordena*"⁴²⁸. En la causa referida, el empleador tuvo la clara intención de eludir preceptos legales, haciendo maniobras artificiosas y aparentemente acordes a derecho, a fin de no pagar íntegramente la indemnización que se le debía al trabajador. Como consecuencia, se generó un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico o contrario a él. Otro ejemplo de ello, son los finiquitos firmados al término de contratos temporales sucesiva y continuamente celebrados por un mismo empleador⁴²⁹. Según Víctor Vial, el fraude a la ley tiene como requisito esencial que los actos se hayan realizado con intención de defraudar, por ende, la forma de sancionarlo es mediante la nulidad absoluta del finiquito, ya que existiría causa ilícita en el mismo⁴³⁰. En otro orden de ideas, como indiqué en el acápite 2.1.2 del capítulo III, Raúl Fernández sostiene que al no estar regulado el fraude a la ley en el ordenamiento jurídico no existe uniformidad

⁴²⁷ Véase en tal sentido: PORRET, M. 2013. ¿El finiquito tiene siempre valor extintivo de la relación laboral? Revista técnico laboral 35 (135): 22-24.

CAVAS, F. y SEMPERE, A. Op. cit., pp. 49-53.

⁴²⁸ VIAL, V. Op. cit., 211p.

⁴²⁹ CAVAS, F. y SEMPERE, A. Op. cit., 49p.

⁴³⁰ VIAL, V. Op. cit., 214p.

sobre la sanción aplicable⁴³¹.

Sin perjuicio de lo anterior, este no fue el camino adoptado por las partes y el juez. En definitiva, la demanda fue acogida. El juzgado de Letras del Trabajo concluyó que existió objeto ilícito por condonación de dolo futuro en el anexo firmado por el actor y, además, que la voluntad estuvo viciada. Pero para llegar a esa deducción, el razonamiento fue, a mi juicio inapropiado. En primer lugar, no quedó claro qué vicio del consentimiento es el que existió. Esto se debe a que, en el fallo, se aludió genéricamente a la palabra “vicios” —y no se expresó el vicio en concreto que se configuró—. En segundo lugar, no se indicó cómo se determinó el vicio del consentimiento aludido, pues no se hizo cargo de los requisitos que establece el CC, pero tampoco utilizó principios laborales. Simplemente no dijo nada. En tercer lugar, en la parte resolutive de la sentencia —considerando décimo— se indicó expresamente: “*El finiquito firmado entre las partes adolece de un vicio del consentimiento de objeto ilícito, por lo que es nulo (...)*”. Probablemente este último es el yerro más grave en que incurre el tribunal, ya que es patente que el objeto ilícito no es un vicio del consentimiento. El artículo 1451 del Código Civil indica expresamente que estos son: error, fuerza y dolo. En este orden de ideas, todo acto jurídico requiere la concurrencia de requisitos de validez para que tenga una existencia sana y duradera en el tiempo, estos son: capacidad, voluntad exenta de vicios, objeto y causa lícita⁴³². Por lo tanto, cuando existen vicios del consentimiento, falta la voluntad exenta de vicios, mientras que cuando hay objeto ilícito, se infringe el tercer requisito.

En cuarto lugar, este fallo también es criticable pues da a lugar a la nulidad del finiquito en razón de existir dolo o fuerza y objeto ilícito en el mismo. Sin embargo, estas pretensiones son incompatibles entre sí, por tal motivo, es un error acceder a ambas. Debería haberse interpuesto una en subsidio de otra, ya que las dos traen aparejadas sanciones distintas, mientras el objeto ilícito conlleva nulidad absoluta —véase artículo 1682, inciso primero del CC—, la fuerza, nulidad relativa. Ambas nulidades tienen fundamentos y disposiciones normativas aplicables diferentes —sin perjuicio de que una vez declaradas poseen los mismos efectos—, por consiguiente, si se hubiera hecho una aplicación correcta del Código Civil no se arribaría a dicha conclusión.

⁴³¹ FERNÁNDEZ, R. Op. cit., 193p

⁴³² VIAL, V. Op. cit., pp. 36-37.

Frente a esta situación, el demandado recurrió de nulidad. Señaló que existió una infracción de ley, que influyó substancialmente en lo dispositivo de la sentencia, en relación con los artículos 1545, 1451 y 1465 del Código Civil. Finalmente, la Corte rechazó el recurso y el fallo reprodujo algunos de los yerros que hay en la sentencia del tribunal inferior. Uno de los errores que se detecta en la sentencia se encuentra en el considerando segundo, al no distinguir adecuadamente el dolo de la fuerza: *“Es preciso señalar que la sentenciadora ha querido razonar declarando la nulidad del finiquito suscrito por el actor, a causa del dolo, como vicio del consentimiento, producido como consecuencia del ardid empleado por la empresa demandada, con el propósito de inducirlo a consentir bajo amenaza de perderlo todo y sufrir un mal irreparable para él y su familia”*⁴³³. De la simple lectura de este considerando se desprende la falta que se cometió, pues señaló que hubo dolo, pero agregó que el actor consiente debido a la amenaza utilizada. Es decir, lo argumentó como si fuera fuerza, ya que es en esta última en que el consentimiento se presta debido a un apremio ejercido que genera una impresión fuerte, como lo puede ser el justo temor de verse expuesto a un mal irreparable él o su familia.

De todos los fallos analizados —no solamente los de este apartado—, se desprende que el sentenciador consideró que en materia laboral las normas del CC, relativas a los vicios del consentimiento, se utilizan modelizadas por los principios laborales, ya que es la única forma de explicar que los tribunales no apliquen estrictamente dichos preceptos legales.

4.1) Requisitos para que el dolo vicie consentimiento:

Según el artículo 1458 del CC, para que el dolo vicie el consentimiento debe ser principal, esto es:

4.1.1) Debe ser determinante:

Quiere decir que, de no mediar el engaño utilizado, no se hubiera contratado. El segundo Juzgado de Letras del Trabajo ha dicho: *“(…) para que el dolo vicie el consentimiento debe ser determinante, lo que implica que, para la concurrencia de este, la parte a quien se le atribuye, valiéndose de la astucia y malicia, engañe a la otra, para*

⁴³³ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°1659-2013, de 4 de junio de 2014.

*obtener un consentimiento que, de otra forma, indudablemente habría sido negado, obteniendo un beneficio, consecuencial al perjuicio de la víctima*⁴³⁴.

4.1.2) Debe ser obra de una de las partes:

Este requisito estipulado en la norma mencionada, solo es exigible en los actos jurídicos bilaterales. La voluntad también puede estar viciada por dolo en los actos jurídicos unilaterales, pero en estos casos, necesariamente, “(...) *el dolo debe provenir necesariamente de una persona que no es parte en el acto*”⁴³⁵. Un ejemplo de ello es el artículo 1234 del CC, que reconoce que puede haber dolo en la aceptación de una herencia o legado, en cuyo caso la aceptación puede ser anulada.

5) Propuestas en torno a los problemas vinculados al tratamiento jurisprudencial de los vicios del consentimiento en el finiquito laboral:

Tal como se ha observado en los apartados del presente capítulo, existe una tendencia de la jurisprudencia que modaliza las normas del CC que regulan los vicios del consentimiento, fundada en el principio protector. Considero que aquello excede los límites de aplicación que tiene dicho principio⁴³⁶. Los motivos que explican lo anterior son múltiples.

En primer lugar, existe una escasa regulación legal del finiquito, así como también de la protección del trabajador en la esfera post contractual. Esto puede resultar problemático, pues una vez terminada la relación laboral la desigualdad entre las partes continúa. Así, en dicha etapa el trabajador se ve desprovisto de una tutela adicional. Mas, dicha tutela debe ser siempre dada, ante todo, por la ley, por lo mismo, en el apartado 5.2 del capítulo III se plantearán algunas propuestas que aseguren más garantías legales para los trabajadores.

En segundo lugar, hay que tener en cuenta la siguiente situación: la buena fe, de acuerdo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 707 del CC, se presume en materia posesoria. Sin embargo, la doctrina ha dotado a esa presunción de alcance general, salvo

⁴³⁴ 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-2760-2013, de 22 de octubre de 2013, considerando séptimo.

⁴³⁵ VIAL, V. Op. cit., 119p.

⁴³⁶ Véase capítulo 1.

excepciones expresas en la legislación⁴³⁷. Es por ello que en la celebración de un finiquito se presumirá que el consentimiento fue otorgado de manera libre y espontánea. La consecuencia de esto es que, si existen vicios del consentimiento, debe probarlos quien los alega, en conformidad con el artículo 1698 del CC. Es decir, en términos prácticos, en consideración a que es el trabajador el que generalmente los alega, es él quien tiene la carga de la prueba, lo que es sumamente difícil, al encontrarse en una clara situación de desventaja, pues quien posee mejor acceso a la prueba es, justamente, el empleador.

En tercer lugar, parte de la jurisprudencia restringe la impugnación del finiquito, y se olvida por completo que también es una convención. En definitiva, no solo son una excepción al poder liberatorio los vicios del consentimiento, sino que también la falta de cualquier requisito de existencia y validez de dicho instrumento.

En cuarto lugar, si se alega la nulidad de dicho instrumento o se hace una reserva de derechos en este, debería analizarse e interpretarse la voluntad que tuvieron las partes, ya que al finiquito también le son aplicables las reglas de interpretación de los contratos. En este sentido Faustino Cavas indica: *“el proceso de indagación de la declaración de voluntad que se emite con el finiquito es un proceso de naturaleza compleja, toda vez que no nos encontramos ante una operación reconstructiva del iter formativo de la voluntad manifestada”*⁴³⁸.

Ante este escenario, que no resulta favorable a los trabajadores, los jueces adoptan el rol de protegerlos. Sin embargo, esta tutela puede conducir a arbitrariedades. Incluso, podría llegar a infringirse el principio de separación de poderes del Estado, ya que el juez es un aplicador del derecho. Esa no es una labor mecánica y el juez contribuye al desarrollo de este, mas no puede ser equiparada la creatividad judicial a la legislativa. Sin perjuicio de lo anterior, estas observaciones ameritan un análisis mayor que no se analizarán en tesis, por no ser el objeto de su investigación.

La razón esgrimida por los tribunales para otorgar protección es, en ocasiones, la aplicación del principio protector, pero en muchas otras ni siquiera se fundamenta en los fallos porque no se examinan los requisitos exigidos en sede civil. A pesar de ello, creo que en ambos casos está detrás el principio tutelar, pues no es posible explicar de otra

⁴³⁷ BARCÍA, R. 2010. Lecciones de derecho civil chileno. Tomo IV. De los bienes. Santiago, Editorial jurídica de Chile. 53p.

⁴³⁸ CAVAS, F. y SEMPERE, A. Op. cit., 48p.

forma la desvirtuación que se ha hecho de esta institución.

La aplicación expuesta del principio mencionado es totalmente errada, ya que nunca se puede solucionar un conflicto jurídico en base a un principio cuando existe norma expresa que lo resuelve, porque estos únicamente se pueden utilizar para integrar en última instancia⁴³⁹.

A pesar del contexto actual, considero que es posible que las normas sobre vicios del consentimiento se utilicen sin mediación de principios laborales por parte de la judicatura, sin exceder sus funciones, y sin olvidar el papel desfavorable en que se encuentra el empleado.

5.1) Aplicación de normas de interpretación de los contratos al finiquito:

El finiquito es un instrumento en el cual se presume la veracidad de lo que se señala. Sin embargo, si en este se hace una reserva de derechos o si en un litigio se pretende la nulidad de aquel por cualquier causal, nada impide que las declaraciones de las partes puedan analizarse si son objeto de discusión. Es decir, un finiquito legalmente celebrado no siempre es plena prueba de lo que ahí se expone. Por tanto, una propuesta para afrontar la problemática expuesta en el apartado anterior es ocupar las reglas de interpretación de los contratos del CC, las cuales son aplicables a las convenciones y resultan protectoras para los trabajadores.

La interpretación de contratos o convenciones consiste en fijar el alcance de una cláusula o parte de una convención. Lo cual no solo tiene lugar cuando exista obscuridad en la redacción de una norma, sino que también cuando esta es clara. Esa doctrina “(...) *después de haber sido defendida por Claro Solar, predomina en la actualidad, tanto en la teoría como en el foro (...) ya que las cláusulas que para unas personas son suficientemente claras, pueden ofrecer dudas a otras*”⁴⁴⁰. Por último, si solo se utilizara

⁴³⁹ Véanse acápite 1, 3 y 3.1 del capítulo I. En estos se indicó que la técnica de la supletoriedad procede en el derecho laboral (con los límites expuestos), por ende, la función integradora del principio protector debe aplicarse con cautela, solamente ante un vacío legal en todo el ordenamiento jurídico que pueda actuar supletoriamente, o cuando la ley es muy específica y no abarca algunos casos, o al contrario, cuando es muy general. A su vez, la regla *in dubio pro operario* siempre debe estar vinculada a normas, por consiguiente, no puede ser utilizada ante un vacío normativo.

⁴⁴⁰ LÓPEZ, J. y ELORRIAGA, F. 2017. Los contratos. Parte General. Sexta edición [en línea] Santiago, Thomson Reuters. <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/LALEY/2017/42133709/v1>> [consulta: 27 de septiembre de 2018]

con contratos claros, habría una contradicción, ya que para determinar si un contrato reviste esa calidad, precisamente hay que interpretarlo, pues no existe ningún criterio objetivo para saberlo.

Este tópico ha sido bastante controvertido. Por un lado, Jorge López Santa María ha dicho que nuestro sistema jurídico nacional reconoce un sistema de interpretación subjetivo⁴⁴¹, esto significa que el alcance de los contratos se precisa de acuerdo a la intención de quienes lo celebraron, lo que es resultado de un análisis casuístico. Esto se desprendería del artículo 1560 del CC que establece, a criterio del autor referido, un principio o directriz general aplicable a esta materia, y señala: “*Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras*”. A partir de esta norma, sería evidente que para nuestro legislador es más importante la voluntad real que la declarada. Indica que las intenciones a que se refiere el artículo citado “*(...) son fuerzas, tendencias más o menos precisas que se desarrollan en el fuero interno de los individuos. Su lugar se sitúa en la conciencia de los hombres*”⁴⁴². Sin perjuicio de lo expuesto, López también se sitúa en la posición de que no sea posible llegar a conocer la voluntad de las partes. Ante ese caso, se debería determinar la voluntad supuesta de las partes, preguntándose cómo se habrían pronunciado estas en las mismas circunstancias⁴⁴³.

Por el contrario, Rodrigo Coloma Correa⁴⁴⁴, con quien concuerdo, considera que es imposible conocer las intenciones que los contratantes tenían en su fuero interno, por lo que no debe seguirse la interpretación de Jorge López de la norma citada precedentemente. Es así, que “conocer la intención” exige realizar una actividad interpretativa/inferencial de sus comportamientos⁴⁴⁵, y requiere que esta no se entienda exclusivamente como un estado mental. Junto con lo anterior, afirma que la relación que existiría entre el artículo 1560 y los siguientes no sería de principio a reglas, sino que “*(...) desde lo que se debe interpretar a cómo debe interpretarse o, si se prefiere, desde el objeto al método*”⁴⁴⁶. En consecuencia, dicha norma autorizaría a los jueces en ciertas

⁴⁴¹ LÓPEZ, J. y ELORRIAGA, F. 2017. Los contratos. Parte General. Sexta edición. [en línea] Santiago, Thomson Reuters. <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/LALEY/2017/42133709/v1>> [consulta: 27 de enero de 2019]

⁴⁴² Ídem.

⁴⁴³ Ídem.

⁴⁴⁴ COLOMA, R. 2016. Interpretación de contratos: entre literalidad e intención. Revista chilena de derecho privado (26): 9-47.

⁴⁴⁵ Ibid., 26p.

⁴⁴⁶ Ibid., 37p.

circunstancias a revisar manuscritos, correos electrónicos, testimonios, entre otros⁴⁴⁷.

Yendo más lejos, Jorge Baraona sostiene que, con el tiempo, la doctrina ha ido adoptando una postura cada vez más tendiente a la objetivación en la hermenéutica contractual⁴⁴⁸. Él afirma que la norma mencionada contiene dos preposiciones. Una implícita, que ordena determinar el real sentido de un contrato, conforme el sentido literal de las palabras utilizadas. Así, únicamente se puede pasar a la segunda regla explícita, cuando exista una voluntad común, distinta a la literal, que sea “conocida claramente”. Asimismo, las reglas siguientes a la del artículo 1560 del CC constituyen una forma de objetivizar la interpretación, como también lo hacen las limitaciones probatorias, establecidas en los artículos 1701 y 1709 inciso segundo del CC⁴⁴⁹. Sin perjuicio de ello, en materia laboral estas últimas no tienen cabida porque el artículo 456 del CT indica expresamente que “(...) *el tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica*”. Que en materia laboral rija el sistema de apreciación de la prueba de sana crítica no significa que el juez esté autorizado a interpretar y valorar la prueba a su arbitrio. Este sistema “(...) *puede entonces ser entendido como aquel caracterizado por la inexistencia de reglas legales tendientes a regular el valor probatorio que el juez debe asignar a los medios de prueba, pero que impone al juez la obligación de fundamentar su decisión haciendo explícitas las razones que la han motivado, las que no pueden contradecir los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados*”⁴⁵⁰.

Nuestro ordenamiento jurídico en los artículos 1560 y siguientes del CC establece reglas de hermenéutica, las cuales no tienen orden de prelación, y son ellas las que propongo que se utilicen para establecer el verdadero sentido de un finiquito. Por ende, el juez al analizar este acto jurídico —en los casos mencionados al principio de este acápite— debe tomar atención a otros elementos, distintos del tenor contractual. Todo ello con el objetivo de “(...) *recrear y luego determinar la norma o regla negocial*”⁴⁵¹.

⁴⁴⁷ Ibid., 41p.

⁴⁴⁸ BARAONA, J. 2015. La interpretación contractual: una insistencia en su giro objetivo. En: BARRÍA, M., “et al”. Estudios de derecho civil XI. Concepción, Editorial Thomson Reuters. 439p.

⁴⁴⁹ Ibid., pp. 441-446.

⁴⁵⁰ LOPEZ, J. Y HORVITZ, M. 2008. Derecho procesal penal chileno II [en línea] México. Editorial Jurídica de las Américas. <<http://vlex.com/vid/prueba-57261880>> [consulta: 9 de febrero de 2020]

⁴⁵¹ Ídem.

Una de las reglas que sirve para los casos expuestos en esta memoria es la estipulada en el artículo 1564 inciso segundo del CC, que dispone: —las cláusulas— *“Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia”*. Así, el juez puede buscar la intención de las partes fuera del texto que se interpreta. Jorge López Santa María afirma que *“La convención susceptible de ser considerada en la interpretación puede ser anterior o posterior al contrato objeto del litigio, pues lo que interesa es la comprobación de la voluntad interna de las partes, debiendo aprovecharse todo elemento capaz de revelarla”*⁴⁵². La regla descrita sería muy provechosa cuando antes de celebrar un finiquito las partes hacen una declaración que contradice lo dicho en el mismo. Un ejemplo en que podría haber sido útil en materia laboral, es la causa Rol N°1659-2013, seguida ante la Corte de Apelaciones de Santiago⁴⁵³. En esta un empleador despidió a un trabajador por necesidades de la empresa. Este último se percató que el monto correspondiente a la indemnización por años de servicio no era correcto. Sin embargo, el empleador le aseguró que no tenía que preocuparse, pues le pagaría todo, pero mientras, debía aceptar la suma ofrecida. Para garantizar la palabra empeñada, le prometió a través de un anexo privado la suma adicional de 4 millones. En este documento constaba expresamente que dicho monto solo sería pagado si suscribía el finiquito respectivo sin reserva de derechos. Finalmente accedió, pero el empleador posteriormente intentó eludir las obligaciones contraídas. En la causa descrita el actor solicitó que se declarara la nulidad del finiquito por dolo y fuerza, además por objeto ilícito. La demanda fue acogida, aunque como ya analicé anteriormente, la fundamentación de la sentencia es criticable.

En el acápite 4 del presente capítulo se expuso que lo anterior podría configurar fraude a la ley, no obstante, considero como otra opción posible que, para resolver la nulidad deducida, el juez se hubiera apoyado en la regla aludida precedentemente para fundamentar su sentencia. Cabe hacer presente que frente una misma situación de hecho, pueden concurrir dos o más estrategias. Así, es en la demanda o en la contestación de la misma, el momento en que se debe optar por alguna de ellas, o interponer una en subsidio de la otra. De esta forma, si la jurisprudencia fuera favorable a interpretar el finiquito, podría usarse perfectamente el criterio mencionado. Así, se hubiera extraído claramente

⁴⁵² LÓPEZ, J. y ELORRIAGA, F. 2017. Los contratos. Parte General. Sexta edición. [en línea] Santiago, Thomson Reuters. <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/LALEY/2017/42133709/v1>> [consulta: 27 de enero de 2019]

⁴⁵³ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°1659-2013, de 4 de junio de 2014.

de los documentos suscritos, que la intención del trabajador nunca fue renunciar a las prestaciones e indemnizaciones que legalmente le correspondían. Por ende, la cláusula liberatoria contenida en el finiquito no alcanzaría a los montos impagos, y el poder liberatorio perdería su eficacia en ese aspecto.

Otra regla de interpretación útil es la norma de clausura que impone este título, ya que indica que en caso de que no puedan aplicarse ninguna de las reglas expuestas, se deben interpretar las cláusulas ambiguas a favor del deudor. Mas, en caso de que dichas cláusulas hayan sido extendidas por una de las partes, sea acreedora o deudora, se interpretará contra quien causó la oscuridad. En la práctica siempre es el empleador quien la causa, pues él redacta el finiquito. Por ello, cada vez que las demás reglas de interpretación de contratos no sean suficiente, existe la posibilidad de aplicar esta disposición legal, que resulta protectora para el trabajador.

En otro orden de ideas, dentro de las reglas que, en la actualidad, resultan inútiles en el caso de esta tesis, se encuentra la regla de interpretación restringida del texto contractual, establecida en el artículo 1561 del CC. Esta indica: *“Por generales que sean los términos de un contrato, sólo se aplicarán a la materia sobre que se ha contratado”*. En principio podría afirmarse la conveniencia de utilizar esta norma, pues es usual que en los finiquitos haya una cláusula genérica en que se renuncia a todas las acciones que tiene el trabajador, incluso se dejan saldadas materias que no fueron objeto de la convención. Sin embargo, tal como se vio en el apartado 2.1 del capítulo II, la jurisprudencia ha entendido que aquel únicamente alcanza a lo estipulado expresamente por las partes, en consecuencia, esta regla perdería su utilidad en esta materia. Muestra de aquello es lo expuesto por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, en causa Rol N°1-2016⁴⁵⁴. Consideró que: *“El poder liberatorio se restringe a todo aquello en que las partes han concordado expresamente y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó, ya sea porque una de las partes formula la reserva correspondiente, sea porque se trate de derechos u obligaciones no especificados por los comparecientes, sea por cualesquiera otras razones que el entendimiento humano pudiera abarcar”*⁴⁵⁵. En el mismo sentido, se ha entendido que, si un trabajador tiene derecho a un determinado bono y este no es mencionado en el finiquito, no se puede suponer que se transigió sobre él,

⁴⁵⁴ Corte de Apelaciones de Puerto Montt, Rol N°1-2016, de 26 de mayo de 2016.

⁴⁵⁵ Ibid., considerando segundo.

por ende, debe ser pagado⁴⁵⁶.

Una norma similar a la anterior es la del artículo 2462 del CC, relativa a la transacción. Como ya he indicado, parte de la jurisprudencia ha estimado que el finiquito es una transacción o tiene carácter transaccional. Dicho artículo establece que: “*Si la transacción recae sobre uno o más objetos específicos, la renuncia general de todo derecho, acción o pretensión deberá sólo entenderse de los derechos, acciones o pretensiones relativas al objeto u objetos sobre que se transige*”. A lo largo de esta memoria he podido constatar que esta disposición en varias ocasiones no se ha utilizado⁴⁵⁷. Esta norma resulta coherente y concuerda con los efectos del poder liberatorio ya vistos —al igual que la regla de aplicación restringida del texto contractual—. Sin embargo, considerando que el finiquito y su poder liberatorio no están regulados legalmente, y la caracterización de este instrumento ha sido realizada por la jurisprudencia y la doctrina (que no son fuentes formales de derecho en Chile), es útil saber que existen normas legales que limitan los efectos de las cláusulas liberatorias exclusivamente a la materia que fue objeto del finiquito. La existencia de dichas normas protege a los trabajadores de los eventuales cambios jurisprudenciales.

La consecuencia de todo lo expuesto es que si no se transigió sobre una determinada materia, el trabajador podría perfectamente interponer las acciones judiciales pertinentes, incluso, sin tener que reservar derechos. En este sentido falló la Corte de Apelaciones de Santiago, en causa Rol N°353-2014. En ella se resolvió un recurso de nulidad interpuesto por el demandante de autos. Reclamaba que se le haya dado poder liberatorio al finiquito legalmente suscrito, ante una demanda de indemnización de perjuicios a raíz de una enfermedad profesional. Finalmente, la Corte acogió el recurso, entre otros argumentos por la aplicación de los artículos 2462, 1561 (regla de la aplicación restringida del texto contractual) y 1566 inciso segundo (en relación a la interpretación contra el redactor) del CC. El tribunal razonó en el considerando sexto de la sentencia: “*(...) a propósito de la transacción, el artículo 2462 del Código Civil establece que si ella recae sobre uno o más objetos específicos, la renuncia general de todo derecho, acción o pretensión ‘deberá sólo entenderse de los derechos, acciones o pretensiones*

⁴⁵⁶ Corte de Apelaciones de Talca, Rol N°216-2016, de 15 de diciembre de 2016.

⁴⁵⁷ A modo de ejemplo, véanse en tal sentido: 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-61-2018, de 06 de diciembre de 2018; Juzgado de Letras de Rancagua, RIT N°O-66-2016, de 05 de enero de 2017; 1° Juzgado de Letras de Los Andes, RIT N°1747-2010, de 05 de junio de 2014.

relativas al objeto u objetos sobre que se transige’, regla que es coherente con la contemplada en su artículo 1561, de acuerdo con la cual “Por generales que sean los términos de un contrato, sólo se aplicarán a la materia sobre la que se ha contratado”. Al hilo de lo que se viene diciendo, el artículo 1566 del Código Civil ratifica las conclusiones enunciadas. La falta de precisión que es dable asignar al finiquito, en lo que tiene relación con las declaraciones genéricas a que se ha hecho referencia, toma la forma de la “ambigüedad” consultada en el inciso segundo del artículo 1566. Es manifiesto que el finiquito fue redactado por la parte empleadora (el documento tiene su membrete), de modo que sus estipulaciones ambiguas deben interpretarse en contra suya, porque ella proviene de la falta de explicaciones que debieron darse necesariamente, esto es, indicar cuáles otros derechos comprendía el finiquito suscrito por el trabajador y, en particular, si ello abarcaba o no abarcaba posibles pretensiones derivadas de una enfermedad profesional (...)”⁴⁵⁸.

5.2) Garantías para proteger al trabajador al momento de suscribir el finiquito laboral:

En el acápite anterior propuse una idea para afrontar la aplicación de vicios del consentimiento en el finiquito laboral. Sin embargo, ello no soluciona uno de los motivos principales de los errores en que incurre una parte de la jurisprudencia en torno a la temática anterior, esto es, que debido a la desprotección en que se encuentran los trabajadores en la esfera post contractual, los jueces comiencen a aplicar principios laborales sin respetar los límites analizados en el primer capítulo. La legislación es la que debería dar garantías de protección a los trabajadores al momento de la suscripción del finiquito. Hoy en día son escasas las garantías que existen. Por un lado, está el artículo 177 del CT, que indica que dicho instrumento se firmará por el trabajador y además por el presidente del sindicato, o un delegado sindical. Si no intervienen estos últimos, tendrá que ser ratificado ante un inspector del trabajo, u otro ministro de fe, como un notario. Por otra parte, existe la carga para el empleador de enviar una carta de aviso de despido con 30 días de anticipación, si es que se invocan las causales del artículo 161 —necesidades de la empresa y desahucio— del CT. Dicha misiva contendrá una oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones debidas.

⁴⁵⁸ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°353-2014, de 7 de agosto de 2014, considerando sexto.

No obstante, estas garantías —las exigencias del artículo 177 del CT, y la obligación de enviar la carta de aviso de término de la relación laboral, junto con la oferta mencionada— en ningún caso resultan satisfactorias. Respecto a la primera, en la práctica es habitual que este instrumento sea ratificado ante un notario, el cual, en la mayoría de los casos solo se encarga de verificar la identidad del trabajador y de que manifieste su acuerdo a través de la firma. Además, suele suceder que al momento de la suscripción del finiquito, el dependiente desconoce sus efectos, únicamente le importa el pago que generalmente conlleva su celebración. De hecho, es común escuchar a trabajadores decir que “le deben el finiquito”. Lo ven como una responsabilidad, fruto de la cual van a ser remunerados. A pesar de ello, es destacable que estas formalidades evitan los fraudes en los finiquitos, como la adulteración de la firma, hacer suscribir al trabajador este instrumento en blanco, o enmendar datos con posterioridad a la celebración de este.

En cuanto a la segunda garantía su utilidad, en este aspecto, es que le da al trabajador un tiempo prudente, antes de suscribir el finiquito, para que él pueda meditar sobre su conformidad con la causal de término de la relación laboral y respecto de la liquidación de las cuentas pendientes entre las partes del contrato. Entonces, es una buena iniciativa, pero incompleta, pues la oferta se refiere exclusivamente a la indemnización por años de servicio y la sustitutiva de aviso previo, si procediera, bajo las causales del artículo 161 del CT. Asimismo, se ve mermada su utilidad cuando el empleador decide pagar la última indemnización mencionada, y no enviar el aviso con la anticipación señalada en la ley. Frente a lo descrito, es patente que se necesita información oportuna al alcance del empleado sobre sus derechos.

Una medida existente en España⁴⁵⁹, y que me parece podría ser aplicable en Chile, es que al momento de remitir la carta que indica el término de la relación laboral, se le haga llegar una propuesta de liquidación al trabajador. Así, “*En consecuencia lo que el empresario habrá de adelantar al trabajador será una propuesta del saldo de cuentas habidas entre las partes*”⁴⁶⁰. En este sentido, el artículo 49, inciso segundo del Estatuto de Trabajadores expresa que: “*El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del*

⁴⁵⁹ Véanse en tal sentido: ALONSO, M y CASAS, M. Op. cit., 499p; GARCÍA, M. Op. cit., pp. 54-63.

⁴⁶⁰ Ibid., 61p.

*mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas*⁴⁶¹. Aunque en este artículo el aviso se refiere a determinados supuestos de extinción de la relación laboral, parte de la doctrina ha hecho una interpretación extensiva del artículo, consistente en ampliar dicha obligación como regla general al término de todo tipo de contratos laborales, y también en caso de renuncia, extinción por mutuo acuerdo y despido, lo que ha sido acogida por la jurisprudencia española⁴⁶². En todos estos casos, el empleador deberá acompañar la propuesta de liquidación, donde desglosará cada monto que compone la liquidación total, ya que “(...) *no resulta adecuado que dicha propuesta se limite a contener únicamente la cuantía global debida*”⁴⁶³. Solo de esta forma se cumplirá el fin propuesto, consistente en que el trabajador pueda estudiar la procedencia y monto del dinero que le pagarán.

En Chile, el artículo 162 del CT establece la obligación de enviar una carta al trabajador cuyo fin es avisarle del término de la relación laboral, cuando esta culmina por las causales de los artículos 159 N°3, 4 y 5 (caso fortuito, vencimiento del plazo y conclusión de la obra o faena para la cual fue contratado), 160 (despido disciplinario) y 161 del CT (necesidades de la empresa y desahucio). Este deber del empleador queda sujeto a un plazo. La regla general es que se realice dentro de los 3 días siguientes a la separación del trabajador. En el caso de fuerza mayor serán 6 días, mientras que cuando se despide por la causal de necesidades de la empresa y desahucio, se avisará con una anticipación de 30 días.

Ahora bien, hay que tener presente que el plazo para suscribir el finiquito es dentro de los 10 días siguientes a su separación. Por ende, si se implementara la exigencia de dirigir una propuesta de liquidación al momento de enviar la carta mencionada, el plazo para ello debería aumentar, a fin de que el trabajador pueda meditar sobre su situación o, derechamente, buscar asesoría dentro de la empresa con sus representantes sindicales o fuera de ella. Respecto a la renuncia, propongo que se establezca la carga de que al momento de presentarse la carta de dimisión, el empleador le remita al trabajador una propuesta de liquidación dentro de los 3 días posteriores a la presentación de esta.

⁴⁶¹ Agencia estatal boletín oficial del estado [en línea] <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>> [consulta: 29 de mayo 2019]

⁴⁶² GARCÍA, M. Op. cit., pp. 58-60.

⁴⁶³ Ídem.

Otra medida enfocada a paliar la problemática expuesta, es aumentar por parte de la administración del Estado propaganda destinada a concientizar a los trabajadores sobre sus derechos. Así como lo hace en el ámbito del derecho de consumo el Servicio Nacional del Consumidor, podría hacerlo también la Dirección del Trabajo respecto a los temas básicos del derecho laboral. Es necesario acercar estos tópicos a la población, aún existe desconocimiento sobre los derechos y obligaciones que nacen de este tipo de relaciones. La disciplina de derecho del trabajo no tiene que ser solo para los letrados en derecho, sino que la comunidad toda debería ser capaz de entender los conceptos básicos relativos a él.

5.2.1) Efectos que conlleva el incumplimiento de la propuesta de liquidación:

En el supuesto de que en Chile se implementara la obligación de presentar una propuesta de liquidación, cabe cuestionarse cuáles serían los efectos del incumplimiento de esta medida. Las opciones propuestas por la doctrina española son: la sanción administrativa o la nulidad de la extinción de la relación laboral⁴⁶⁴. El problema que trae aparejado el primer supuesto es que habría empleadores que, tratando de burlar la legislación, van a preferir pagar la multa que cumplir, si es que así les conviene. De ahí, la importancia de que las multas sean elevadas.

En cuanto a que la sanción correcta sea la nulidad, al considerar que la propuesta de liquidación sea un requisito para el despido, no es la solución adoptada por nuestro ordenamiento jurídico. Para que se declare la nulidad —según el artículo 1681 del CC— es necesario que falte “(...) *algunos de los requisitos que la ley prescribe para el valor del mismo acto o contrato, según su especie y la calidad o estado de las partes*”. En el caso expuesto no se omite ningún requisito. Hay que tener presente que el despido es un acto jurídico unilateral, que se perfecciona tan solo con la voluntad del empleador. Es así que todas las formalidades que se exigen para despedir solamente tienen como fin otorgar protección al operario.

Lo anterior se ve ratificado por el artículo 162 inciso octavo del CT que sostiene “*Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no*

⁴⁶⁴ GARCÍA, M. Op. cit., pp. 93-107.

tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código”. Asimismo, hay que considerar que nuestro legislador estableció una estabilidad relativa del empleo, en consecuencia, la solución que da el CT ante un despido injustificado o improcedente es, por regla general, un derecho a ser indemnizado, y no la reincorporación al trabajo⁴⁶⁵.

Por último, el no enviar una propuesta de liquidación en la práctica terminaría siendo un error común, como suele ocurrir con el envío de la carta de despido de forma extemporánea. Por ende, al tener que ser declarada la nulidad de la extinción de la relación laboral, aumentaría la judicialización de estos tópicos.

5.2.2) Finiquito electrónico

Sin duda la Dirección del Trabajo se ha esforzado por modernizar sus servicios y adaptarse a los tiempos actuales. Una manifestación de ello es el portal electrónico para empleadores, trabajadores y dirigentes sindicales, denominado “Mi DT” lanzado a principios del año 2019⁴⁶⁶.

El objetivo que el gobierno pretende con esta plataforma digital es que se constituya “(...) *en el portal único de trámites y servicios laborales para los usuarios de la Dirección del Trabajo*”⁴⁶⁷. Por el momento, se pueden suscribir contratos de trabajo, finiquitos electrónicos, cartas de renuncia, emisión de certificados de trabajo pesado y de licencias médicas. Sin embargo, hay que tener presente que la página web de la Dirección del Trabajo “(...) *contiene más de 60 trámites para empleadores, trabajadores y sindicatos*”⁴⁶⁸, que antes solo era posible realizar de manera presencial.

La opción de celebrar finiquitos electrónicos laborales se habilitó en el portal mencionado al finalizar el mes de junio del año 2019. Todas las comunicaciones,

⁴⁶⁵ VERGARA, R. Op. cit., pp. 41-49.

⁴⁶⁶ Ministerio de Hacienda, Presidencia y Ministerio Secretaria General de la Presidencia. 2019. Agenda de Modernización del Estado [en línea] Santiago, Chile <https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/d3/e3/d3e3bb10-4ad2-4df8-adfa-b4ff69a658b6/agenda-de-modernizacion-del-estado.pdf> [consulta: 15 de febrero de 2020]

⁴⁶⁷ Ídem.

⁴⁶⁸ Ídem.

actuaciones y notificaciones son electrónicas mediante el portal “Mi DT”. Sin embargo, las partes pueden optar por recibir notificaciones al correo electrónico. Actualmente la suscripción del finiquito electrónico produce el mismo efecto jurídico que aquel ratificado presencialmente. Mas, el primer instrumento mencionado no permite el pago en cuotas, ni hacer reserva de derechos.

Cabe destacar, que lo anterior no significó ninguna modificación legal, sino que se logró realizar a través de la Ley N°19.799, sobre documentos electrónicos, firma electrónica y servicios de certificación de dicha firma. El artículo 1 de aquella ley establece la equivalencia del soporte electrónico y el del papel en los siguientes términos: *“Los actos y contratos otorgados o celebrados por personas naturales o jurídicas suscritos por medio de firma electrónica, serán válidos de la misma manera y producirán los mismos efectos que los celebrados por escrito y en soporte de papel. Dichos actos y contratos se reputarán como escritos, en los casos en que la ley exija que los mismos consten de ese modo, y en todos aquellos casos en que la ley prevea consecuencias jurídicas cuando consten igualmente por escrito”*. Incluso, antes de que se implementara la modalidad electrónica del finiquito, la DT ya había estimado procedente celebrar finiquitos por medio de firma electrónica⁴⁶⁹.

Las etapas que contempla la suscripción de un finiquito electrónico son las siguientes:

- 1- El empleador ingresa propuesta de finiquito a través del portal “Mi DT”, lo que consiste en completar un formulario con los datos de ambas partes y los haberes que se adeudan. Una vez ingresada toda la información requerida el sistema genera una propuesta de finiquito.
- 2- La Dirección del Trabajo realiza revisión de datos y pago de cotizaciones previsionales.
- 3- El trabajador debe pronunciarse sobre propuesta, aceptándola o rechazándola de forma pura y simple en el plazo de 10 días hábiles. En el primer caso, luego de optar por aceptarla, se despliega la opción de firmar y ratificar. En caso de no pronunciarse oportunamente o de rechazarla, la propuesta del empleador queda sin efecto. Sin embargo, este último puede volver a realizar propuestas al trabajador a través del portal indicado.

⁴⁶⁹ Véanse en tal sentido: Dirección del Trabajo, Ordinario N°1012/20, de 27 de febrero de 2015; Dirección del Trabajo, Ordinario N°0847, de 8 de febrero de 2016.

- 4- En caso de aceptar la propuesta y, luego, ratificar el finiquito, el empleador tiene el plazo de 10 días hábiles desde aquel momento para pagar lo debido a través de Tesorería General de la República (en adelante TGR). Si el empleador en tal término no realiza el pago, se genera automáticamente un “*acta de acuerdo por terminación de contrato de trabajo*”, la que constituye un título ejecutivo laboral, según dispone el artículo 464 N°4 del CT⁴⁷⁰.
- 5- La TGR gestiona el pago y se encarga de transferir dicho dinero al trabajador.
- 6- La DT genera el finiquito autorizado y ratificado ante ministro de fe.

Sin perjuicio de lo anterior, en la actualidad está en tramitación un proyecto de ley que, derechamente, adecua el CT en materia de documentos electrónicos⁴⁷¹, y que tiene por fin consolidar la validez del finiquito electrónico, ya implementado por la DT. Aquel proyecto de ley tiene un artículo único que pretende modificar el artículo 177 del CT. Así, se establece la validez del finiquito celebrado por las partes a través de la plataforma electrónica de la DT, en los siguientes términos: “*Se considerará como ratificado ante el inspector del trabajo el finiquito que sea otorgado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, cumpliendo la normativa legal correspondiente y firmado electrónicamente por el trabajador en el mismo sitio. Este finiquito deberá dar cuenta, a lo menos, de la causal de terminación invocada, los pagos a que hubiere dado lugar y las sumas que hubieren quedado pendientes, si las hubiere. Igual consideración tendrá la renuncia y el mutuo acuerdo firmados electrónicamente por el trabajador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo*”⁴⁷². Asimismo, mandata al director del trabajo a establecer el procedimiento aplicable para el otorgamiento del finiquito en forma electrónica. Por su lado, al Servicio de Tesorerías se le encarga recepcionar, recaudar y resguardar los pagos correspondientes hasta la entrega de los mismos al respectivo trabajador. Por último, se establece que la suscripción del finiquito de forma electrónica es facultativa para trabajador⁴⁷³.

⁴⁷⁰ Art. 464. Son títulos ejecutivos laborales:

4.- Las actas firmadas por las partes, y autorizadas por los Inspectores del Trabajo y que de constancias de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo.

⁴⁷¹ Boletín N°12826-13, proyecto de ley “que adecúa el Código de Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales”.

⁴⁷² Mensaje del Presidente de la República con el que se inicia un proyecto de ley de reforma laboral que adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos, N°139/367, de 31.07.2019 (B 12826-13).

⁴⁷³ Ídem.

No obstante, durante la tramitación de esta ley, específicamente, en la Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados se aprobó una indicación que agrega: *“El trabajador que habiendo firmado finiquito considere que ha habido a su respecto error, fuerza o dolo, o una afectación a sus derechos fundamentales podrá reclamarlo judicialmente conforme al procedimiento de tutela laboral de este Código, dentro del plazo de sesenta días hábiles contados desde la firma del trabajador. Se entenderá que por la firma electrónica del finiquito el trabajador hace reserva total de derechos”*⁴⁷⁴. Aprobar tal proyecto en los términos actuales, admite los siguientes comentarios.

Por un lado, indica expresamente que el procedimiento aplicable a los vicios del consentimiento en un finiquito es la tutela por vulneración de derechos fundamentales, y que estos vicios podrán ser reclamados dentro del plazo ya indicado. Por consiguiente, el trabajador se vería beneficiado con este cambio, pues el procedimiento de tutela establece una reducción de la carga probatoria del denunciante. Así, según el artículo 493 del CT, si este último logra acreditar indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, es el denunciado quien debe probar los fundamentos y la proporcionalidad de la medida adoptada.

Por otro lado, entender que al suscribir un finiquito con firma electrónica el trabajador realiza una reserva total de derechos, significaría que este último puede demandar a su empleador por cualquier causa, incluso cuando en el finiquito se haya dicho expresamente lo contrario, es decir, el finiquito electrónico no tendría poder liberatorio en ningún caso. Respecto a esto último, Fernando Arab, subsecretario del trabajo, afirmó que la indicación aprobada *“(...) atenta gravemente contra la esencia del finiquito laboral (...) porque es de la esencia del finiquito, y así lo ha señalado reiterada y uniformemente nuestra jurisprudencia tanto administrativa como judicial, que éste es un documento en virtud del cual las partes declaran mutuamente que nada se adeudan y por el cual renuncian expresamente a sus derechos, salvo que exista una reserva de los mismos, la que debe analizarse de manera específica, pues la reserva genérica carece totalmente de validez”*⁴⁷⁵.

⁴⁷⁴ Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recaído en el proyecto de ley que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales, de 04.09.2019 (B 12826-13).

⁴⁷⁵ Arab, F. 2019. Finiquito electrónico: sigamos avanzando [en línea] Diario Financiero. 25 de septiembre, 2019. <<https://www.df.cl/noticias/opinion/columnistas/finiquito-electronico-sigamos-avanzando/2019-09-24/193137.html>> [consulta: 15 de febrero de 2020]

Probablemente la indicación tiene por objetivo proteger la voluntad del trabajador, ya que *“La firma electrónica garantiza que firma quien es titular de dicha firma, pero no asegura la libre e informada expresión de voluntad”*⁴⁷⁶. Si lo anterior fuera correcto, dicho fin ya se cumpliría, pues, el trabajador siempre ha podido demandar la nulidad del finiquito cuando su suscripción adoleció de vicios del consentimiento, incluso cuando dicho instrumento haya sido firmado y ratificado presencialmente ante un ministro de fe. La aprobación del proyecto en las condiciones mencionadas conllevará repercusiones en el ámbito judicial, empresarial y económico. Por un lado, aumentarán las demandas laborales, se producirá incerteza jurídica y los empleadores tendrán una carga económica extra⁴⁷⁷. En otro orden de ideas, *“(…) el finiquito “electrónico” carecerá de absoluta conveniencia para el empleador, puesto que al pagar las sumas que corresponda al término de la relación laboral, y no obstante las expresas declaraciones de cumplimiento cabal y oportuno de sus obligaciones laborales como empleador insertas en dicho finiquito, quedará igualmente expuesto al ejercicio de derechos y acciones judiciales por parte del respectivo trabajador”*⁴⁷⁸. En consecuencia, los empleadores no tendrían ningún incentivo para celebrar el finiquito electrónico, lo que conllevaría a su desuso.

5.3) Procedencia de deber de informar por parte del empleador:

Como fundamento inicial de todas las garantías que considero deberían existir, se encuentra la necesidad de que al trabajador se le provea información suficiente acerca de sus derechos. Sin embargo, cabe determinar si podría atribuírsele el carácter de un verdadero deber para el empleador.

Primero que todo, hay que recordar que la suscripción del finiquito tiene como antecedente el término de la relación laboral, por lo tanto, las partes se encontrarían en una etapa post contractual, pero, paradójicamente y a su vez, estarían en una etapa

⁴⁷⁶ Informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recaído en el proyecto de ley que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales, de 04.09.2019 (B 12826-13).

⁴⁷⁷ Lira, G. 2019. Finiquito electrónico desvirtuado. [en línea] Diario Financiero. 17 de septiembre, 2019. <<https://www.df.cl/noticias/opinion/columnistas/finiquito-electronico-desvirtuado/2019-09-16/185113.html>> [consulta: 15 de febrero de 2020]

⁴⁷⁸ Centro para la innovación y desarrollo del derecho del trabajo. 2019. Finiquito y firma electrónica. [en línea] Diario Financiero. 09 de octubre, 2019. <<https://www.df.cl/noticias/site/artic/20191009/asocfile/20191009185113.html>> <https://www.df.cl/noticias/site/artic/20191009/asocfile/20191009185815/finiquito_y_firma_electr_nica.pdf> [consulta: 15 de febrero de 2020]

precontractual respecto a la suscripción del finiquito.

En segundo lugar, hay que determinar si en la etapa precontractual procede el derecho de información, pues la ley únicamente lo establece de forma expresa en algunos casos, tal como sucede en la ley de protección de los derechos de los consumidores. En este sentido, es necesario distinguir entre deberes típicos y atípicos de información⁴⁷⁹. Los primeros son los establecidos directamente por el legislador, en cambio los segundos, aunque no estén tipificados, se pueden extraer del principio general de derecho de buena fe. De esta forma, es el juez a quien le corresponde precisar las exigencias de esta máxima⁴⁸⁰.

Para afirmar si verdaderamente existe una obligación de proveer información, hay que analizar la relación que existe entre las partes. En tal sentido “(...) *no existe, en principio, justificación para imponer un deber de informar si ambas partes pueden acceder a la información en condiciones semejantes; a la inversa –y siempre, en principio– existe justificación si el acceso es suficientemente asimétrico*”⁴⁸¹.

Por consiguiente, el criterio es: cuando haya una asimetría importante entre las partes, corresponde proveer de información a la parte más débil. En la disciplina de derecho del trabajo la desigualdad que hay es evidente, ergo, el empleador al momento de celebrar el contrato y posteriormente el finiquito debería proporcionar información veraz y oportuna a fin de que el trabajador tome su decisión de forma prudente. Ello se justifica no solo por el desequilibrio existente, sino que también por la aplicación de la buena fe.

⁴⁷⁹ Véase en tal sentido: DE LA MAZA I. 2010. Tipicidad y atipicidad de los deberes precontractuales de información. Revista de derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. 1(34): 75–99.

⁴⁸⁰ Ibid., 87p.

⁴⁸¹ Ídem.

CONCLUSIONES

El fin principal de la presente memoria era analizar la aplicación de los vicios del consentimiento en el finiquito laboral. Para resolver la problemática planteada anteriormente fue necesario, inicialmente, determinar la relación existente entre el derecho civil —entendiendo como máxima manifestación de esta disciplina al Código Civil— y el derecho del trabajo, al ser las disciplinas jurídicas involucradas en el tópico de esta tesis. Así, concluí que el CC puede suplir los vacíos normativos del derecho laboral. Además, no existe un criterio uniforme respecto a cuáles son los límites que tiene la técnica normativa de la supletoriedad. Sin embargo, en el caso de los vicios del consentimiento en el finiquito laboral, dicha técnica va a proceder frente a cualquiera de ellos.

Luego de ello, correspondía dilucidar el alcance que tiene el principio protector, para de esa forma responder si puede aplicarse frente a un vicio del consentimiento en el finiquito laboral. El principio protector tiene 3 funciones, pero las controvertidas son: la función integradora o normativa y la interpretativa (reflejada en la regla *in dubio pro operario*). La primera de ellas se utiliza únicamente cuando existe un vacío normativo en todo el ordenamiento jurídico, o cuando la ley es muy específica y no abarca algunos casos o, al contrario, cuando es muy general. En este caso, no se da ninguno de esos presupuestos, por ende, es imposible resolver una demanda de nulidad de finiquito por vicios del consentimiento aplicando únicamente el principio protector.

La segunda función mencionada (regla *in dubio pro operario*), tiene un campo de aplicación acotado y solo se emplea cuando exista una norma. Sus condiciones de aplicación son: que haya una verdadera duda en el alcance de una regla y que no esté en pugna con la voluntad del legislador. Respecto a la primera condición resolví que no basta que haya duda en el alcance de una norma, sino que debe existir un caso dudoso. Este ocurre cuando la formulación de la regla es vaga. En cuanto a la segunda condición, para dilucidar si la interpretación favorable al trabajador es armónica con la voluntad del legislador, es necesario interpretar la norma. Para ello, creo que el intérprete debe ocupar las reglas del CC, y siempre debe tener presente que en las reglas hay distintos intereses, no únicamente los del trabajador. En este caso concreto, no procede modalizar con el principio protector, y particularmente con su regla *in dubio pro operario* las reglas de vicios del consentimiento del CC, ya que no son vagas.

Teniendo a la vista lo anterior, procedí a analizar la naturaleza jurídica del finiquito y el alcance de su poder liberatorio. Así, concluí que tiene una naturaleza de acto jurídico bilateral autónomo e instrumento. Lo primero se fundamentó en que tiene efectos jurídicos propios, que son inherentes a él. Respecto al poder liberatorio, actualmente, nos encontramos en un período de transición, ya que la jurisprudencia de los últimos años ha comenzado a superar la revisión restringida del finiquito, para pasar a realizar un examen más amplio de aquel, en casos como la continuación de la relación laboral una vez suscrito el finiquito, enfermedades profesionales y la acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión de despido.

Ante lo descrito pude determinar que la concurrencia de un vicio del consentimiento en el finiquito laboral no es un tópico regulado en el derecho del trabajo, por lo que existiría una deficiencia normativa y, considerando la naturaleza jurídica del finiquito, correspondería aplicar supletoriamente el CC como forma de integrar la laguna normativa existente, sin intervención del principio protector. De esta forma, las reglas aplicables son: el título II “de los actos y declaraciones de voluntad”, título XIII “de la interpretación de los contratos”, título XIV “de los modos de extinguirse las obligaciones” y el título XX “de la nulidad y la rescisión”, todos del libro IV del CC. Respecto a este último título sostuve que la sanción que tienen, por regla general, los vicios del consentimiento es la nulidad relativa. El plazo de prescripción de la sanción mencionada es el establecido en el CC, puesto que el consignado en el artículo 510 del CT tiene aplicación restrictiva, y solo procede con derechos que se encuentran regidos por el estatuto laboral.

Luego analicé cómo la jurisprudencia ha tratado a los vicios del consentimiento en el finiquito laboral. De lo anterior deduje que hay una tendencia de la jurisprudencia que modaliza la aplicación de las reglas del CC en razón del principio protector. Es más, hay casos en que no se utilizan dichas normas, y se resuelve solo en base a principios. Considero que lo anterior transgrede la aplicación supletoria del CC y el alcance que tiene el principio protector. En síntesis, cuatro son los fundamentos de esta errónea aplicación. En primer lugar, la escasa regulación legal del finiquito, así como también de la protección del trabajador en la esfera post contractual. En segundo lugar, la dificultad de los trabajadores de probar los vicios del consentimiento. En tercer lugar, la jurisprudencia ha sido muy estricta con la impugnación del finiquito, y se olvida por completo que

también es una convención. En definitiva, no solo son una excepción al poder liberatorio los vicios del consentimiento, sino que también la falta de cualquier requisito de existencia y validez de dicho instrumento. En cuarto lugar, si se alega la nulidad de dicho instrumento o se hace una reserva de derechos en este, la jurisprudencia debería analizar e interpretar la voluntad que tuvieron las partes, lo cual no ha hecho habitualmente.

Así las cosas, frente a este escenario, que no resulta favorable a los trabajadores, los jueces adoptan el rol de protegerlos. Sin embargo, esta tutela, según se revisó, puede conducir a arbitrariedades. Es más, incluso podría llegar a infringirse el principio de separación de poderes del Estado, ya que el juez es un aplicador del derecho. Sin perjuicio de lo anterior, estas observaciones invitan a un análisis mayor que no se realizó en tesis, por no ser el objeto de su investigación.

Ante esta problemática, concluyo que factores o prácticas como: I) normalizar el uso de las normas de interpretación de los contratos del CC, II) realizar una reforma legal en la que se otorguen más garantías al trabajador al momento de la suscripción del finiquito y III) que aumente la propaganda por parte del Estado destinada a concientizar a los trabajadores acerca de sus derechos, podrían contribuir a que la judicatura no tenga que exceder los límites del principio tutelar.

BIBLIOGRAFIA

I. Libros

ÁGUILA, C. y ALARCÓN, S. 2006. *Hacia una teoría general del temor reverencial. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales*. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M., VODANOVIC, A. 1998. *Tratado de derecho civil: Partes preliminar y general, tomo segundo*. Santiago, Dislexia virtual.

ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M., VODANOVIC, A. 1998. *Tratado de derecho civil: Partes preliminar y general, tomo primero*. Chile. Dislexia virtual.

ALESSANDRI, A. 1934. *Derecho civil, Segundo Año, Primera Parte, Teoría de las Obligaciones, Versiones Taquigráficas de la Cátedra de Derecho Civil*. Editorial Zamorano y Caperán.

ALESSANDRI BESA, A. 1983. *La nulidad y la rescisión en el Derecho civil chileno, tomo II*. Santiago, Ediar Editores Ltda.

ALEXY, R. 2001. *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

ALONSO, M. y CASA, M. 2000. *Derecho del trabajo*. 18° ed. Madrid, Civitas.

BARCÍA, R. 2010. *Lecciones de derecho civil chileno. Tomo IV. De los bienes*. Santiago, Editorial jurídica de Chile. 53p.

BARRÍA, M., “et al”. 2016. *Estudios de derecho civil XI*. Concepción, Editorial Thomson Reuters.

BARROS, E. 1984. *Reglas y principios en el derecho. Anuario de filosofía jurídica y social de la sociedad chilena de filosofía jurídica y social (2)*.

CARBONELL, F., “et al”. *Principios jurídicos: Análisis y crítica*. Santiago, Editorial Legal Publishing – AbeledoPerrot.

CAVAS, F. y SEMPERE, A. 2014. *Finiquito. Claves prácticas*. Madrid, Editorial Francis y Taylor.

CHARRIA, J. 2013. *La ponderación como método para resolver conflictos de principios y derechos laborales*.

CHAMORRO, C. 2006. Cesión del contrato. Doctrina y recepción en el Código Civil chileno. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

CLARO SOLAR, L. 1978. Explicaciones del derecho civil chileno y comparado, volumen V, de las obligaciones. Santiago, Editorial Jurídica de Chile.

CLARO, L. 2013. Explicaciones del derecho chileno y comparado. Tomo XII. Santiago, Editorial Jurídica de Chile.

CORDERO, P. 1998. El finiquito laboral. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

CORRAL, H. 2003. La responsabilidad de los órganos del Estado: ¿régimen constitucional o régimen civil? Cuadernos de extensión jurídica (7): 30-31.

CRUZ, J. 2016. Los principios informadores del ordenamiento laboral. En: FARGAS, J., “et al”. Los derechos laborales desde la perspectiva de la teoría general del contrato y de la normativa internacional. Barcelona, Editorial Huygens. pp. 185-204.

FIGUEROA, G. 2010. Curso de derecho civil, tomo I. Santiago, Editorial Jurídica de Chile.

GAMONAL, S. 2009. Fundamentos del derecho laboral. Santiago, Editorial Legal Publishing.

GAMONAL, S. 1998. Introducción al derecho del trabajo. Santiago, Editorial jurídica Conosur Ltda.

GARCÍA, M. 1995. El recibo de finiquito y sus garantías legales. Valencia, España, Tirant lo Blanch.

GARCIA, J. y VERDUGO, S. 2013. Activismo judicial en Chile: ¿hacia el gobierno de los jueces? Santiago, Ediciones LYD.

HENRÍQUEZ, M. 2013. Los jueces y la resolución de antinomias desde la perspectiva de las fuentes del derecho constitucional chileno. Santiago, En Estudios Constitucionales (1).

HÚMERES, H. 1972. Del régimen jurídico del despido colectivo. Santiago, Chile. Editorial Jurídica.

HUMERES, H. 2000. Derecho de trabajo y seguridad social, tomo I: derecho individual del trabajo y procedimiento laboral. Santiago, Editorial Jurídica de Chile.

- LANATA, G. 2009. Contrato individual de trabajo. 3ª ed. Chile. Concepción, Legal Publishing.
- LIZAMA, L. 2003. Derecho del Trabajo, Santiago, Chile. LexisNexis.
- MANGARELLI, C. 2000. Aplicación supletoria del derecho civil en el derecho del trabajo. Chile, Fundación de Cultura Universitaria.
- MELIS, C. y SAEZ, F. 2009. El contrato individual de trabajo en los dictámenes de la Dirección del Trabajo. Santiago, Legal Publishing.
- MELLADO, V. 2017. El Código del Trabajo de la alianza liberal y la Federación Obrera de Chile (FOCH), 1920-1922. Santiago, Cuadernos de historia (47).
- MEZA, R. 2010, Manual de derecho civil. De las fuentes de las obligaciones. Tomo I. Santiago, Editorial jurídica.
- NADAL, D. 2003. El despido en el Código del Trabajo. Santiago, LexisNexis.
- PLÁ, A. 2015. Los principios del derecho del trabajo. 4ª edición. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria.
- ROJAS, I. 2015. Manual del derecho del trabajo. Santiago, Legal Publishing.
- ROJAS, I. 2014. La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido. Revista Ius et Praxis (1).
- SQUELLA, A. 2010. Algunas concepciones de la justicia. Anuales de la cátedra Francisco Suarez (44).
- SQUELLA, A. 2000. Introducción al derecho. Chile. Editorial Jurídica de Chile.
- TAPIA, M. 2005. Código Civil 1855-2005 Evolución y perspectivas. Santiago, Editorial Jurídica.
- THAYER, W. y NOVOA, P. 2010. Manual del derecho del trabajo, tomo IV. 4ª ed. Santiago, Editorial jurídica.
- VERGARA, R. 2014. Serie doctrina y jurisprudencia: De la terminación del contrato de trabajo. Santiago, Chile. Editorial Metropolitana.
- VIAL, V. 2003. Teoría general del acto jurídico. Santiago, Chile. Editorial Jurídica de Chile.

VIDA, J., MONEREO, J., MOLINA, C. 2005. Manual de derecho del trabajo. Granada, Editorial Comares.

WALKER, F. y ARELLANO, P. 2016. Derecho de las relaciones laborales, tomo I. Santiago, Librotecnia.

II. Plataformas web

BARRIENTOS, J. 2016. Código Civil: Historia y análisis [en línea] Santiago, Thomson Reuters <<https://proview-thomsonreuters-com.uchile.idm.oclc.org/library.html#/library>> [consulta: 15 de octubre de 2018]

CARRASCO, E. 2014. El concepto “especial” en el Código Civil: diferencias de significación entre el artículo 4° y el artículo 13 [en línea] Santiago, Chile. Diferencias conceptuales tanto del art. 13 como del art. 4 del Código Civil <<https://westlawchile.cl, CL/DOC/1048/2014>> [consulta: 1 de octubre de 2018]

CORRAL, H. 2007. La descodificación del derecho civil en Chile. [en línea]. Santiago, Lexis Nexis. <<https://corraltalciani.files.wordpress.com/2010/05/descodificacion.pdf> > [consulta: 2 de septiembre de 2016]

GAMONAL, S y GUIDI, C. 2015. Manual del contrato de trabajo. 4ª ed. [en línea] Santiago, Legal Publishing <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/LALEY/2015/41875940/v1>> [consulta: 16 de octubre de 2019]

LÓPEZ, J. y ELORRIAGA, F. 2017. Los contratos. Parte General. Sexta edición [en línea] Santiago, Thomson Reuters. <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/LALEY/2017/42133709/v1>> [consulta: 27 de septiembre de 2018]

LOPEZ, J. Y HORVITZ, M. 2008. Derecho procesal penal chileno II [en línea] México. Editorial Jurídica de las Américas. <<http://vlex.com/vid/prueba-57261880>> [consulta: 9 de febrero de 2020]

MERCADER, J. 2015. Los principios de aplicación del derecho del trabajo [en línea] Madrid, España. Tirant lo Blanch <biblioteca.tirant.com, ISBN139788490863954> [consulta: 1 de octubre de 2018].

MERCADER, J. 2018. Lecciones de derecho del trabajo [en línea] Madrid, España, Tirant lo Blanch. <biblioteca.tirant.com, ISBN139788491905301> [consulta: 1 de abril de 2019]

PALAVECINO, C. 2013. Naturaleza del finiquito laboral [en línea] El Mercurio. 10 de mayo, 2013. <<http://www.elmercurio.com/Legal/Noticias/Opinion/2013/05/10/Naturaleza-del-finiquito-laboral.aspx>> [consulta: 5 de julio de 2019]

PALAVECINO, C. Los principios del derecho del trabajo [en línea] Santiago, Chile <https://www.u_cursos.cl/derecho/2012/2/D128A0523/2/material_docente> [consulta: 20 de octubre de 2017]

PONCE, I. 2018. Acerca de la pérdida de efectividad del poder liberatorio del finiquito [en línea] Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social. Volumen V, N°1. Santiago, <<https://westlawchile.cl, CL/DOC/714/2018>> [consulta: 10 de noviembre de 2018]

SATO, A. 2017. El movimiento sindical en Chile, una perspectiva histórica y sistémica. [en línea] <<http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2018/02/24-01-18-CONFUSAM.pdf>> [consulta: 5 de marzo de 2019]

THAYER, W. 1994. Orígenes, evolución y perspectivas del derecho laboral chileno [en línea] Santiago, Chile. Centro de Estudios Públicos. <https://www.cepchile.cl/cep/site/artic/20160303/asocfile/20160303184523/rev54_thayer.pdf> [consulta: 31 de marzo de 2019]

VERGARA, A. 2011. Derecho administrativo y supuesta supletoriedad general del Código Civil [en línea] Santiago, Una falsa supletoriedad general del Código Civil respecto de las demás leyes. <<https://westlawchile.cl, CL/DOC/177/2011>> [consulta: 2 de octubre de 2018]

VERGARA, A. 2011. Verdadera y falsa supletoriedad normativa [en línea] Santiago, Chile. La supletoriedad como técnica integradora del orden normativo. <<https://westlawchile.cl, CL/DOC/76/2011>> [consulta: 1 de octubre de 2018]

III. Artículos de revista

CARVAJAL, P. 2007. Artículos 1437 y 1438 del Código Civil. “Contrato” y “convención” como sinónimos en materia de fuentes de las obligaciones. Revista chilena de derecho 34(2).

CERÓN, R. 2013. Notas sobre Estado subsidiario y legislación laboral en Chile. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social 4 (7).

CHANDÍA, S. 2012. Principios jurídicos y ordenamiento jurídico. Bases para una teoría general de los principios jurídicos en el sistema constitucional chileno. Revista de derecho y humanidades (20).

COLOMA, R. 2016. Interpretación de contratos: entre literalidad e intención. Revista chilena de derecho privado (26).

DÍAZ, I. 2012. Igualdad en la aplicación de la ley. Concepto, iusfundamentalidad y consecuencias. Revista Ius et Praxis (2).

DE LA MAZA, I. 2010. Tipicidad y atipicidad de los deberes precontractuales de información. Revista de derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. 1(34).

GAMONAL, S. 2011. El principio de protección del trabajador en la constitución chilena. Santiago. Revista Estudios Constitucionales (1).

GAMONAL, S. y GUIDI, C. 2011. Efectos del finiquito en relación al procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Revista laboral chilena.

GUZMÁN, A. 1993. Codificación, descodificación y recodificación del derecho civil chileno. Revista de derecho y jurisprudencia XC (2).

GUZMÁN, A. 1992. El significado histórico de las expresiones “equidad natural” y “principios de equidad” en el derecho chileno. Revista de ciencias sociales (18-19).

GUZMÁN, A. 1977. Para la historia de la fijación del derecho civil en Chile durante la república. VI. Sobre las fuentes del título I del libro 4° del Código Civil de Chile y de sus proyectos. Revista de derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (1).

LANATA, G. 2013. La aplicación del derecho civil en el derecho de trabajo. Revista chilena de derecho del trabajo y seguridad social 4(7).

LANATA, G. 2010. Prescripción y caducidad en el derecho del trabajo. Revista de derecho Universidad de Concepción (227-228).

MARTINIC, M. y REVECO, U. 2009. Acerca del error, su excusabilidad y otros tópicos. Revista jurídica UCES (13).

MEJÍAS, C. 2018. El derecho común presupuesto en el ordenamiento jurídico nacional. Una revisión de su contenido. Revista chilena de derecho 45(3).

MUNITA, E. 2014. El principio protector y la regla de la *in dubio pro operario* como criterio de interpretación de la norma laboral. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social (10).

NIÑO, E. 1983. Los principios generales del derecho en el Código Civil chileno y en el Código Civil español. Revista de derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (7).

ORELLANA, L. 2000. La supletoriedad de las leyes. Revista chilena de derecho 27(4).

PORRET, M. 2013. ¿El finiquito tiene siempre valor extintivo de la relación laboral? Revista técnico laboral 35 (135).

RUAY, F. 2011. El juicio de ponderación en el procedimiento de tutela laboral. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad Social 2 (4): 145.

YAÑEZ, J. 2000. Chile y la Organización Internacional del Trabajo (1919-1925). Hacía una legislación social universal. Revista de estudios históricos-jurídicos (22).

IV. Sitios web

<https://www.cepchile.cl>

<https://corraltalciani.files.wordpress.com>

<https://proview-thomsonreuters-com.uchile.idm.oclc.org>

<https://biblioteca.tirant.com>

<https://westlawchile.cl>

<https://www.rae.es>

<https://www.u cursos.cl/derecho>

<http://www.fundacionsol.cl>

<http://www.poderjudicial.es>

<http://www.elmercurio.com>

<https://proview.thomsonreuters.com>

<http://vlex.com>

<https://www.df.cl>

<https://www.dt.gob.cl/>

V. Jurisprudencia Corte Suprema

Corte Suprema, Rol N°6.421.2018, de 31 de julio de 2019.

Corte Suprema, Rol N°20730-2018, de 1 de octubre de 2019.

Corte Suprema, Rol N°34574-2017, de 7 de marzo de 2018

Corte Suprema, Rol N°10.720-2018, de 10 de diciembre de 2018.

Corte Suprema, Rol N°38348-2016, de 17 de enero de 2017

Corte Suprema, Rol N°99.932-2016, de 20 de marzo de 2017.

Corte Suprema, Rol N°6880-2017, de 13 de septiembre de 2017

Corte Suprema, Rol N°19066-2015, de 23 de junio de 2016.

Corte Suprema, Rol N°27621-2016, de 7 de noviembre de 2016.

Corte Suprema, Rol N°41.194-2016, de 21 de diciembre de 2016.

Corte Suprema, Rol N°28.400-2016, de 21 de diciembre de 2016.

Corte Suprema, Rol N°579-2015, de 12 de febrero de 2015.

Corte Suprema, Rol N°10.901-2014, de 1 de abril de 2015.

Corte Suprema, Rol N°2829-2014, de 5 de mayo de 2015.

Corte Suprema, Rol N°29712-2014, de 27 de octubre de 2015.

Corte Suprema, Rol N°9426-2010, de 29 de enero de 2013.

Corte Suprema, Rol N°3.558-2012, de 20 de marzo de 2013.

Corte Suprema, Rol N°4610-2010, de 30 de enero de 2012.

Corte Suprema, Rol N°7314-2011, de 8 de marzo de 2012.

Corte Suprema. Rol N°6989-2011, de 27 de abril de 2012;

Corte Suprema, Rol N°8316-2010, de 31 de mayo de 2011.

Corte Suprema, Rol N°4122-2010, de 4 de noviembre de 2010.

Corte Suprema, Rol N°5247-2010, de 19 de noviembre de 2010.

Corte Suprema, Rol N°7359-2008, de 26 de marzo de 2009.

Corte Suprema, Rol N°1556-2008, de 21 de julio de 2009.

Corte Suprema, Rol N°5816-2009, de 27 de octubre de 2009.

VI. Jurisprudencia Corte de Apelaciones

Corte de Apelaciones de San Miguel, Rol N°656-2018, de 16 de enero de 2019.

Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol N°178-2018, de 23 de abril de 2018.

Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°798-2016, de 24 de agosto de 2018.

Corte de Apelaciones de Rancagua, Rol N°226-2016, de 23 de enero de 2017.

Corte de Apelaciones de Rancagua, Rol N°231-2016, de 31 de enero de 2017.

Corte de Apelaciones de La Serena, Rol N°245-2016, de 22 de marzo de 2017.

Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°15-2017, de 23 de marzo de 2017.

Corte de Apelaciones de Temuco, Rol N°63-2017, de 6 de octubre de 2017.

Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol N°480-2015, de 19 de enero de 2016.

Corte de Apelaciones de Talca, Rol N°57-2016, de 19 de mayo de 2016.

Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°300-2016, de 20 de mayo de 2016.

Corte de Apelaciones de Puerto Montt, Rol N°1-2016, de 26 de mayo de 2016.

Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N°126-2016, 10 de junio de 2016.

Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°780-2016, de 24 de agosto de 2016.

Corte de Apelaciones de Rancagua, Rol N°157-2016, de 14 de noviembre de 2016.

Corte de Apelaciones de Talca, Rol N°216-2016, de 15 de diciembre de 2016.

Corte de Apelaciones de Temuco, Rol N°272-2014, de 27 de enero de 2015.

Corte de Apelaciones de Punta Arenas, Rol N°32-2015, 21 de julio de 2015.

Corte de Apelaciones de Temuco, Rol N°120-2015, de 24 de agosto de 2015.

Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°1823-2005, de 18 de noviembre de 2015.

Corte de Apelaciones de Iquique, Rol N°13-2014, de 24 de abril de 2014.

Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°1659-2013, de 4 de junio de 2014.

Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°353-2014, de 7 de agosto de 2014.

Corte de Apelaciones de Talca, Rol N°130-2014, de 12 de septiembre de 2014.

Corte de Apelaciones de San Miguel, Rol N°207-2013, de 11 de julio de 2013.

Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°411-2013, de 23 de julio de 2013.

Corte de Apelaciones de Antofagasta, Rol N°47-2012, de 10 de mayo de 2012.

Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°319-2012, de 8 de agosto de 2012.

Corte de Apelaciones de Chillán, Rol N°57-2011, de 14 de noviembre de 2011.

Corte de Apelaciones de Coyhaique, Rol N°12-2010, de 14 de abril de 2010.

Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N°287-2008, de 17 de marzo de 2009.

Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°7662-2008, de 9 de junio de 2009.

Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N°3684-2006, de 6 de julio de 2007.

Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°1823-2005, de 18 de noviembre de 2005.

Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N°1801-1996, de 2 de julio de 1997.

Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°1895-85, de 20 de marzo de 1986.

Corte de Apelaciones de Temuco, Rol N°267-1985, de 4 de julio de 1985.

VII. Jurisprudencia Juzgado de Letras del Trabajo

Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RIT N°O-1151-2018, de 15 de enero de 2019.

Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, RIT N°T-214-2018, de 29 de marzo de 2019.

Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, RIT N°T-221-2018, 11 de junio de 2019.

Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RIT N°O-132-2019, de 14 de junio de 2019.

2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-518-2018, de 30 de julio de 2018.

Juzgado de Letras del Trabajo de Castro, RIT N°O-132-2017, de 31 de agosto de 2018.

Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. RIT N°T-129-2018, de 5 de septiembre de 2018.

Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, RIT N°O-750-2018, de 5 de octubre de 2018.

Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, RIT N°O-664-2018, de 26 de octubre de 2018.

2018.

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-61-2018, de 6 de diciembre de 2018.

Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, RIT N°O-66-2016, de 5 de enero de 2017.

Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RIT N°T-141-2016, de 24 de febrero de 2017.

2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rol N°O-5073-2016, de 4 de abril de 2017.

2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-1126-2016, de 7 de marzo de 2017.

2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-554-2017, de 27 de abril de 2017.

2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-112-2017, de 29 de mayo de 2017.

Juzgado de Letras de Rancagua, RIT N°O-66-2016, de 05 de enero de 2017

Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, RIT N°O-14-2016, de 12 de abril de 2016.

Juzgado de Letras y Garantía de Curanilahue, RIT N°O-14-2015, de 29 de abril de 2016.

Juzgado de Letras de Villa Alemana, RIT N°O-53-2015, de 3 de mayo de 2016.

2° Juzgado de Letras de Linares, RIT N°O-31-2016, de 8 de septiembre de 2016.

Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, RIT N°T-35-2016, de 14 de septiembre de 2016.

Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia, RIT N°O-129-2016, de 11 de octubre de 2016.

Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, RIT N°O-294-2016, de 19 de octubre de 2016.

Juzgado de Letras del Trabajo de Linares, RIT N°O-44-2016, de 4 de noviembre de 2016.

Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RIT N°O-828-2016, de 8 de noviembre de 2016.

Juzgado de Letras de Talca, RIT N°O-335-2014, de 7 de abril de 2015.

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-335-2014, de 7 de abril de 2015.

Juzgado de Letras de Temuco, RIT N° T-2-2015, 8 de mayo de 2015.

2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-140-2015, de 19 de junio de 2015.

1° Juzgado de Letras de Los Andes, RIT N°1747-2010, de 05 de junio de 2014.

Juzgado de Letras y Garantía de Purén, RIT N°O-5-2014, de 30 de octubre de 2014.

2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-12-2013, de 11 de abril de 2013.

Juzgado de Letras de Loncoche, RIT N°O-10-2012, de 4 de junio de 2013.

2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-2659-2013, 8 de octubre de 2013.

2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-2760-2013, de 22 de octubre de 2013.

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-3347-2013, de 28 de noviembre de 2013.

2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-437-2011, de 10 de febrero 2012.

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°S-106-2011, de 23 de marzo de 2012.

Juzgado de Letras de Peñaflor, RIT N°O-60-2012, de 28 de diciembre de 2012.

2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-3319-2010, de 31 de enero de 2011.

Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RIT N°O-84-2011, de 11 de mayo de 2011.

Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, RIT N°O-20-2011, de fecha 31 de mayo de 2011.

Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, RIT N°O-78-2011, de 15 de julio de 2011.

2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-2165-2011, de 18 de octubre de 2011.

2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°S- 56-2011, de 18 de noviembre de 2011.

2° Juzgado de letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-49-2009, 18 de enero de 2010.

2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°T-76-2009, de 19 de febrero de 2010.

Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, RIT N°T-8-2010, de 13 de julio de 2010.

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N°O-2224-2010, de 9 de noviembre de 2010.

2° Juzgado de Letras de Talca, Rol N°466-1984, de fecha 23 de junio de 1984.