



UNIVERSIDAD DE CHILE

UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
Departamento Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

Memoria para optar al grado académico de Licenciado en Ciencias
Jurídicas y Sociales

**RÉGIMEN JURÍDICO DEL FINIQUITO Y SU EFICACIA CONDICIONAL
EN LA RENUNCIA DE ACCIONES DERIVADAS DE ACCIDENTES DEL
TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

Tesista

Carolina Saldivia Martínez

Profesor guía

Christian Melis Valencia

Santiago de Chile

Marzo 2015

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	VI
INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO I	12
CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL	12
1. PRECISIONES PREVIAS: HACIA UNA TESIS RELACIONALISTA MORIGERADA	12
2. CONTRATO DE TRABAJO	19
2.1 ELEMENTOS Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO. ENUNCIACIÓN	19
2.1.1 Calidad de tracto sucesivo del contrato de trabajo	23
2.2 CONTENIDO JURÍDICO-INSTRUMENTAL	29
2.3 CONTENIDO PATRIMONIAL DEL CONTRATO DE TRABAJO	29
2.4 CONTENIDO ÉTICO-JURÍDICO DEL CONTRATO DE TRABAJO	30
2.4.1 Deber de fidelidad y lealtad	31
2.4.2 Comunidad entre empleador y trabajador	33
2.4.3 Posición de garante del empleador	34
2.4.4 RIESGO EMPRESARIAL	36
3. RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO	39
3.1 MARCO GENERAL	39
3.2 RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPRESARIO POR ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	40
3.2.1 Acciones emanadas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	42
3.2.1.1 Acción civil contractual de responsabilidad	43
a) Primer presupuesto para accionar: el incumplimiento	45

b) Segundo presupuesto: culpa o dolo	46
c) Titular de la acción y daño reflejo	47
d) Prescripción de las acciones emanadas de un accidente del trabajo o enfermedad profesional	50

CAPÍTULO II **54**

ESTATUTO JURÍDICO DEL FINIQUITO **54**

1. CONCEPTUALIZACIÓN	54
2. CARACTERÍSTICAS Y NATURALEZA DUAL	56
3. FISIONOMÍA CIVIL DEL FINIQUITO	59
4. FISIONOMÍA PROCESAL DEL FINIQUITO	65
4.1 FINIQUITO, COSA JUZGADA Y MÉRITO EJECUTIVO	66
4.2 FINIQUITO COMO ACCIÓN	68
4.2.1 Mérito ejecutivo de las obligaciones pendientes	68
4.2.2 Mérito ejecutivo de las obligaciones solucionadas o extinguidas	68
4.2.3 Mérito ejecutivo de nuevas obligaciones	70
4.2.4 Mérito ejecutivo de los derechos y acciones	72
4.2.5 Mérito ejecutivo declaraciones	74
4.2.6 Consideraciones finales	75
4.3 FINIQUITO COMO EXCEPCIÓN	76
4.3.1 Finiquito y triple identidad	77
4.4 ¿COSA JUZGADA MATERIAL O FORMAL?	80
4.5 INSTRUMENTO PROBATORIO	82
4.6 ONUS PROBANDI	83
5. FISIONOMÍA LABORAL DEL FINIQUITO	85
5.1 MARCO LEGAL APLICABLE	85
5.2 NATURALEZA LABORAL DEL FINIQUITO	92

EFICACIA CONDICIONAL DEL FINIQUITO Y SU PODER LIBERATORIO**94**

1. REQUISITOS DE VALIDEZ DEL FINIQUITO	94
2. EL CONSENTIMIENTO EN EL FINIQUITO	95
2.1 CONSENTIMIENTO VICIADO Y SUS EFECTOS	96
2.1.1 Error en el finiquito	96
2.1.2 FUERZA EN EL FINIQUITO	100
2.1.3 Dolo en el finiquito	101
3. RENUNCIA DE ACCIONES	102
3.1 PROCEDENCIA DE LA RENUNCIA	102
3.2 CLÁUSULA DE ESTILO	103
3.3 PODER LIBERATORIO DE LA RENUNCIA DE ACCIONES	106
4. RENUNCIA DE ACCIONES DERIVADAS DE LA INFRACCIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD DEL EMPLEADOR	107
4.1 RENUNCIA A ACCIONES PARA HACER EFECTIVA LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR POR ACCIDENTES DEL TRABAJO O ENFERMEDADES PROFESIONALES CONOCIDAS POR EL TRABAJADOR	108
4.2 RENUNCIA GENÉRICA	109
4.2.1 Opinión mayoritaria	109
4.2.2 Opinión minoritaria	111
4.3 RENUNCIA EXPRESA O ESPECÍFICA	112
4.4 IRRENUNCIABILIDAD DE LAS ACCIONES EMANADAS DE UN ACCIDENTE DEL TRABAJO O EN ENFERMEDAD PROFESIONAL	114
5. FUNDAMENTOS JURISPRUDENCIALES ACERCA DEL PODER LIBERATORIO DEL FINIQUITO SOBRE ACCIONES NO RENUNCIADAS EXPRESAMENTE	115
5.1 MUESTRA PRELIMINAR: RENUNCIA GENÉRICA DE LAS ACCIONES POR ACCIDENTES DEL TRABAJO O ENFERMEDADES PROFESIONALES VERSUS RENUNCIA EXPRESA	115
TABLA Nº 1	117

i.	Argumento del pacta sunt servanda	118
ii.	Argumento de la especialidad	118
iii.	Argumento del principio protectorio del Derecho Laboral	118
iv.	Argumento del rango constitucional del artículo 184 del Código del Trabajo	120
v.	Argumento de la afectación de intereses ajenos	120

CONCLUSIONES	122
---------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA	125
---------------------	------------

RESUMEN

Al término de la relación laboral las partes dejan de estar obligadas al cumplimiento o ejecución de las prestaciones mutuas derivadas del instrumento contractual que los vincula, sin que ello les permita liberarse o eximirse de obligaciones respecto de las cuales la ley no contempla dicha posibilidad, como tampoco puede extenderse a aspectos que no son conocidos por alguna de ellas¹.

Para efectos de determinar la vigencia temporal o “ultraactiva” de las obligaciones laborales, es necesario distinguir entre aquellas que nacen del contrato y aquellas que son impuestas por la ley. En el primer caso, las obligaciones convencionales cumplidas no se renuevan (recuérdese el carácter de tracto sucesivo del contrato de trabajo), mientras la ejecución de las prestaciones pendientes, en algunos casos, sobrevive al otorgamiento del finiquito (remuneraciones insolutas, por ejemplo), constituyéndose éste como título ejecutivo para su cobro. Ahora bien, en lo que respecta a las obligaciones impuestas por ley y que forman parte integrante del contrato de trabajo, no es posible admitir su extinción *–ipso iure–* al término del vínculo contractual, ergo, de la relación laboral.

¹ HUMERES NOGUER, HÉCTOR, “Corte Suprema. 25 de octubre de 2006. Reyes Sepúlveda, Alejandro con Corporación Comunal de Desarrollo de Quinta Normal (Casación en el fondo)”, *Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales*, N° 2 (2006), p. 911.

La intervención legislativa del Estado, en sede laboral, tiene una fundamentación tutelar y garantista, por lo que al finalizar la relación de trabajo, las obligaciones impuestas pueden situarse en dos hipótesis disyuntivas:

a) Que constituyan requisitos *sine qua non* para el término de la relación laboral (pago de las cotizaciones previsionales, cuyo incumplimiento acarrea la nulidad del despido y del finiquito²).

b) Que proyecten su vigencia con prescindencia de la voluntad de la o las partes al desvincularse.

En este orden de cosas, la jurisprudencia ha sido vacilante y contradictoria en torno a la posibilidad de renunciar a las acciones emanadas de los accidentes y enfermedades del trabajo y a la validez de dicha renuncia.

² PALAVICINO CÁCERES, CLAUDIO, "El despido nulo por deuda previsional: un esperpento jurídico", *Revista Ius et Praxis* Vol. 8 N° 2 (2002), p. 570.

INTRODUCCIÓN

El finiquito es una convención transaccional emanada y suscrita por las partes del contrato de trabajo, esto es, empleador y trabajador, ratificada ante un ministro de fe, con motivo de la terminación de la relación laboral que las vinculaba y, en cuya virtud, éstas hacen constar el íntegro cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas que las partes puedan acordar³.

En rigor, la precedente conceptualización establece una estrecha vinculación entre el término de la relación laboral y el finiquito. Sin embargo, conviene, desde ya, dejar en claro que el vínculo jurídico que existe entre empleador y trabajador no termina con el otorgamiento ni con la consecuente suscripción del finiquito, sino que, el finiquito debe ser precedido causalmente por la terminación de la relación de trabajo. En efecto, las partes de relación laboral, dan fe del consentimiento manifestado en dos sentidos esenciales: del otorgamiento del finiquito y de la conformidad con su contenido, atestiguando las cláusulas, situaciones y circunstancias que en él constan.

Un análisis del estatuto jurídico del finiquito, como institución, nos llevará a delimitar los aspectos o efectos civiles, procesales y laborales del mismo. Así,

³ HUMERES NOGUER, HÉCTOR, "Corte Suprema. 25 de enero de 2007. Muñoz Solís, Hernán Efraín con Exportadora Pentragro S.A (Casación en el fondo)", *Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales* N° 1 (2007), p. 390.

desde la perspectiva sustantiva cabe indicar que el finiquito hace las veces de un contrato de transacción, al cual le resulta aplicable la normativa de Derecho Común, en materias tales como la de interpretación de los contratos (artículos 1560-1566 del Código Civil). Desde una arista procesal, el finiquito legalmente celebrado tiene la fuerza de una sentencia definitiva firme y ejecutoriada, por lo que reviste la autoridad de cosa juzgada. Fruto de lo anterior es que se discute la determinación de la eficacia del finiquito en el ámbito de la dimisión de aquellas acciones procesales tendientes a obtener el cobro de las indemnizaciones devengadas a propósito de las enfermedades y/o accidentes del trabajo. Finalmente, desde una dimensión laboral, el finiquito constituye un instrumento que condiciona la exigibilidad de las obligaciones provenientes del contrato de trabajo –convencionales o legales–, entre las cuales cabe destacar la de higiene y seguridad a la que se hace referencia el artículo 184 del Código del ramo.

La presente investigación tiene por objeto el establecimiento de pautas y lineamientos generales, que nos permitan concluir cuál es la tendencia jurisprudencial mayoritaria y cuáles son los matices con los que nuestros tribunales de justicia han fallado sobre los siguientes puntos cardinales:

a) Suficiencia de la renuncia genérica contenida en el finiquito respecto de cualquier derecho, acción o reclamo que eventualmente tuviere o

podiere corresponder al trabajador en contra del empleador o si, por el contrario, es necesario el establecimiento de una cláusula en que, expresamente, el trabajador renuncie a las acciones que pudiera hacer valer en contra de su empleador por concepto de indemnizaciones derivadas de accidentes laborales o enfermedades profesionales.

b) Validez de la renuncia de las acciones del trabajador en contra de su empleador por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

De esta manera, el desarrollo de nuestro trabajo se edificará en base a los siguientes contenidos:

Capítulo I. Contenido de la relación laboral. En la primera parte de la presente memoria, se profundizará en torno a los diversos contenidos del contrato de trabajo, tales como, el patrimonial y el ético-jurídico, para luego ahondar en los deberes que éste último engendra en el marco de las relaciones laborales.

Capítulo II. Estatuto jurídico del finiquito. La base axiomática de nuestro trabajo tiene como fuente causal y promotora en la determinación de la eficacia de la renuncia de acciones emanadas de un accidente del trabajo o enfermedad laboral, al finiquito. Por tanto, el segundo capítulo estará dedicado al estudio del citado instrumento, esencialmente, desde la perspectiva de su fisionomía procesal y laboral.

Capítulo III. Eficacia condicional del finiquito y su poder liberatorio. Bajo el epígrafe anterior, nos proponemos desarrollar un capítulo que trate acuciosamente las variables y factores influyentes en el reconocimiento de una validez condicional en la renuncia de acciones emanadas de accidentes o enfermedades laborales en el finiquito, a través de la disgregación de los principales argumentos jurisprudenciales vertidos al respecto.

Finalmente, nos resta expresar que, con la finalidad de alcanzar el objeto propuesto, la presente investigación se desarrollará en torno al análisis jurisprudencial emanado principalmente de los tribunales superiores de justicia dentro de los últimos años, como también en la determinación del orden al cual obedece la discrepancia de nuestros tribunales: “evolución” o “simple contradicción” de criterios judiciales.

CAPÍTULO I

CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL

1. Precisiones previas: Hacia una tesis relacionalista morigerada

Antes de entrar a analizar el contenido de la relación laboral debemos efectuar una precisión previa.

Algunas –acertadas– posiciones doctrinarias suelen distinguir entre “relación laboral” y “contrato de trabajo”, teniendo como premisa basal el que la existencia de un vínculo laboral no implica, necesaria o directamente, la del acuerdo de voluntades requerido para el nacimiento de un contrato de trabajo⁴. Esto porque la existencia de un vínculo contractual de carácter laboral requiere de la presencia de ciertos requisitos y elementos esenciales que lo distinguen de otras convenciones similares. Por tanto, sólo el concurso de voluntades dirigido a hacer nacer una relación laboral determinada puede ser incoado bajo la figura contractual laboral.

⁴ Véase a RODRÍGUEZ, ROSIRIS, PERNÍA, NUVIA y MONTILLA, LETICIA, “El contrato de trabajo y la relación de trabajo: Tendencias jurisprudenciales”, *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, Universidad de Carabobo, Naguanagua, Venezuela N° 5 (2009), pp. 217-268.

Es en razón de lo antes apuntado, que la ausencia del contrato de trabajo sólo debe verse restringida al concurso de voluntades emanadas de empleador y trabajador, dirigidas a determinar el panorama laboral en cuya virtud se ejecutarán las prestaciones adeudadas.

El Código del Trabajo no define lo que ha de entenderse por relación laboral, limitándose a señalar, respecto del contrato laboral –de carácter individual– que es una convención por la cual empleador y trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada. Sin embargo, a la luz de los principios imperantes dentro del Derecho del Trabajo, de entre los cuales cabe traer a colación, el de primacía de la realidad, el que no exista acuerdo expreso respecto de la prestación de servicios bajo subordinación y dependencia, no excluye ni afecta la eficacia de la relación laboral⁵.

La jurisprudencia de nuestros tribunales ha señalado que «en caso de discrepancia evidente entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos, debe darse preferencia a lo primero. Lo anterior, porque la realidad siempre refleja la verdad ya que en los documentos puede disimularse

⁵ Téngase presente que en este apartado no nos referimos a la falta de escrituración del contrato de trabajo, sino que a la falta de acuerdo sobre los elementos que configuran el contrato de trabajo. La falta de escrituración de la convención laboral sólo se manifiesta en el incumplimiento de una carga impuesta al empleador, ergo, en el hecho de que debe soportar las consecuencias jurídicas negativas que describe el artículo 9º del Código del Trabajo.

o esconderse ésta, para evadir el cumplimiento de las obligaciones que impone la ley»⁶.

Ahora bien, en el camino de reconocimiento de la relación laboral, deben tenerse en cuenta los siguientes elementos: la prestación de servicios personales, la subordinación y dependencia y el pago de una remuneración por parte de quien ostenta la calidad de empleador⁷. En definitiva, deben considerarse erróneas las referencias hechas a “los elementos del contrato” como modeladores de la relación laboral⁸, máxime si convenimos en la posibilidad de que dos sujetos celebren un contrato de trabajo, empero éste no se materialice en la prestación de servicios bajo subordinación o en el pago de una remuneración o, en ninguna de ambas cosas. A contrario sensu, es el contrato de trabajo el que tiene como sustento una relación laboral determinada.

En el marco de la evolución del desenvolvimiento de las relaciones laborales y, como bien nos recuerda De La Cueva –mediante la exposición de las doctrinas alemanas–, «en el origen de la relación de trabajo de la

⁶ Carrillo Moreno Joaquín con Caja de Compensación de Asignación Familiar Los Andes (2010): Corte Suprema, ROL N° 3995-2010, de 19 de agosto de 2010 (recurso de casación en el fondo), considerando décimo.

⁷ Díaz Gómez Gabriel con Ferrer y Padilla Ltda. (2009): Corte Suprema, ROL N° 7313-2008, de 22 de enero de 2009 (recurso de casación en el fondo), considerando tercero.

⁸ «La doctrina laboral, por medio de la determinación y desarrollo de los elementos esenciales del contrato de trabajo, permite esclarecer si en determinados supuestos de hecho se configura o no una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo». VERGARA CEBALLOS, FABIOLA, “Asistencia religiosa y Derecho del Trabajo: el caso de los Ministros de Culto”, *Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política* Vol. 4 N° 1 (2013), p. 121.

organización industrial de nuestros días, ya no se encuentra un contrato, sino en acto condición, ya que por el simple hecho del ingreso del trabajador a la empresa, se le aplica un estatuto objetivo, integrado por las leyes y los contratos colectivos. (...) la relación de trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho. De lo que se deduce que iniciado el trabajo, y dado que se trata de un trabajo subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del derecho del trabajo, o lo que es igual, el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del derecho laboral»⁹. La tesis retratada responde a las tendencias relacionistas imperantes en el Derecho del Trabajo, tradicionalmente repudiadas por la dogmática jurídica. Sin embargo y, por más que le cueste ceder a la doctrina ante la autoridad de la relación laboral (en sacrificio del formalismo tradicional¹⁰⁻¹¹), en el actual estadio del Derecho del Trabajo, es necesario atender a la naturaleza jurídica de la relación sopesada más que a las denominaciones utilizadas por las partes (las cosas son lo que

⁹ DE LA CUEVA, MARIO, *Derecho del Trabajo Mexicano*. Tomo I. Editorial Porrúa, 1949, Ciudad de México, p. 180.

¹⁰ «Sin embargo, nosotros nos quedamos con la primera teoría, en cuanto a que en nuestra legislación, mientras no presente signos más evidentes de que el Legislador marcha hacia la relación laboral prescindiendo del contrato, debemos aceptar que el contrato de trabajo es previo e indispensable». HUMERES NOGUER, HÉCTOR, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, 2009, Santiago, p. 114.

¹¹ «Es innegable el importante aporte doctrinario que han significado para el Derecho del Trabajo las disquisiciones efectuadas sobre esta tesis; sin embargo, ha de concluirse que, en definitiva, la relación de trabajo tendrá siempre origen contractual expreso o tácito». THAYER ARÉVALO, WILLIAM y NOVOA FUENZALIDA, PATRICIO, *Manual de Derecho del Trabajo*, Tomo III, Editorial Jurídica de Chile, 2010, Santiago, p. 41.

son y no lo que las partes quieren que sean¹²), sobre todo ante expresiones recogidas recientemente por nuestros tribunales, que hacen prevalecer la realidad «por sobre la voluntad escriturada»¹³.

En suma, creemos en la efectividad de la supremacía de la relación laboral por sobre el contrato de trabajo, aunque no en los mismos términos sustentados por la dogmática germana, puesto que, más bien es dable aceptar el corolario que expresa que «la ejecución prueba el contrato»¹⁴. Esto nos lleva a inclinarnos por la concepción de la eficacia de la ejecución tácita a la cual puede sujetarse una relación laboral. En otros términos, las partes pueden convenir la prestación de servicios contra el pago de los mismos, en un plano de igualdad negocial y contractual, eso es, sin sujetarse a un régimen de subordinación o dependencia. Sin embargo si, en los hechos, la relación se despliega bajo el precitado parámetro, no hay quien esté por sustentar la inexistencia del vínculo laboral. Estas afirmaciones cobran aún más fuerza, si se analiza la cuestión desde las perspectivas positiva y jurisprudencial. En efecto, como bien sabemos el legislador comienza enunciando, en el artículo 9º del Código del Ramo, que «el contrato de trabajo es consensual», adicionando

¹² Morales Araneda con Kompatzki y Vergara (2014): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 12473-2014, de 4 de septiembre de 2014 (recurso de queja), considerando primero.

¹³ Jaime Luis Roa Muñoz y otros con Ilustre Municipalidad de Coronel (2014): Corte Suprema, ROL N° 4699-2014, de 6 de noviembre de 2014 (recurso de unificación de jurisprudencia), considerando tercero.

¹⁴ Cfr. CORDOVA, EFRÉN, *Naturaleza y elementos del contrato de trabajo. Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Primera Edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 1997, México D.F., p. 305.

que el empleador que no lo haga constar por escrito deberá sujetarse a la imposición de una sanción pecuniaria y a que se tengan por ciertas las declaraciones del trabajador en torno al contenido del contrato, invirtiendo el *onus probandi*, según prevén los incisos 2º y 4º de la norma. Luego, la ley expresa, en el artículo 8º del mismo cuerpo normativo, que «toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo».

En segundo término, la jurisprudencia ha expresado en reiteradas ocasiones, a propósito de los conflictos relativos a la calificación jurídica de un vínculo nominado “a honorarios” pero que se ejecuta como una relación de trabajo, que basta la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo para calificar dicho vínculo como de naturaleza laboral¹⁵.

A mayor abundamiento, al referirse al contenido del contrato de trabajo, la Corte Suprema ha destacado que existen obligaciones que, aun sin ser expresamente convenidas, forman parte integrante de la «relación laboral», por emanar de su naturaleza¹⁶. En el mismo sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo:

¹⁵ Concha con CONADI (2011): Corte de Apelaciones de Temuco, ROL N° 92-2011, de 5 de agosto de 2011 (recurso de apelación), considerando segundo.

¹⁶ Acevedo Bustos Manuel con Corporación de Asistencia Judicial (2009): Corte Suprema, ROL N° 2319-2009, de 22 de julio de 2009 (recurso de casación en el fondo), considerando quinto.

«Una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo sino que deben también entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato, las que deriven de la reiteración del pago u omisión de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc., que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo»¹⁷.

Hechas las precedentes advertencias terminológicas y conceptuales, avanzaremos hacia el estudio de los contenidos que pueden distinguirse en el contrato de trabajo.

¹⁷ «Resumen Dictamen: Los trabajadores de Grau S.A. Aglomerados de Hormigón deben ser remunerados durante el tiempo que no laboran por las causas que se indica, con el valor del jornal maquinista y parador pactado en el anexo del contrato colectivo de trabajo suscrito el 30.10.92 entre dicha empresa y el Sindicato Nacional de Trabajadores N° 1 constituido en ella». Dirección del Trabajo, Dictamen ORD. N° 1.984/101, de 28 de marzo de 1995.

2. Contrato de trabajo

En nuestro concepto, el contrato individual de trabajo¹⁸ es una convención, entre empleador y trabajador, recaída sobre el programa prestacional de los servicios adeudados y de la remuneración correlativa, no sujeta a ninguna formalidad para producir efectos jurídicos (por su naturaleza consensual, el contrato de trabajo emerge a la vida del Derecho una vez convenido) y que es posterior o simultánea al nacimiento de la relación o vínculo laboral¹⁹.

2.1 Elementos y características del contrato de trabajo. Enunciación

Los elementos esenciales del contrato de trabajo son:

- i. La prestación de servicios personales por parte del trabajador.
- ii. La retribución por esos servicios

¹⁸ El presente estudio restringirá su alcance al contrato individual de trabajo, excluyendo el análisis del contrato colectivo, salvo las referencias expresas.

¹⁹ Aun cuando –en teoría– pueda darse la circunstancia de que se celebre un contrato de trabajo ficticio, esto es, uno que persiga objetos distintos a los referidos precedentemente (v.gr. obtención de un crédito de consumo ante una entidad bancaria) y que, temporalmente, los servicios se hagan efectivos y comiencen a prestarse con posterioridad, esta situación no será usual ni puede quedar comprendida en la *ratio legis* de la normativa laboral.

iii. El vínculo de subordinación y dependencia del trabajador para con el empleador.

La subordinación y dependencia con que el trabajador presta servicios personales para el trabajador es, en general, el elemento que distingue al contrato de trabajo de otras figuras contractuales similares²⁰.

En este sentido, la jurisprudencia ha señalado que:

«Una de las características del contrato de trabajo y, en consecuencia, uno de los requisitos de su esencia, que lo diferencia de las otras clases de convenciones, es el vínculo de subordinación y dependencia al cual se somete el trabajador con su empleador; del cual emana, a la vez, el derecho de este último para fiscalizar al primero en el cumplimiento de los deberes para los cuales fue contratado»²¹.

Claro está que ni las voces «subordinación» o «dependencia» han sido definidas por la ley, por lo que ha sido la jurisprudencia la que ha debido puntualizar el alcance de este elemento configurativo de la relación laboral. En este contexto, cabe destacar que la subordinación o dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como la continuidad de

²⁰ Ref. contrato de mandato, de arrendamiento de servicios, de sociedad, entre otros. Véase a GAMONAL CONTRERAS, SERGIO y GUIDI MOGGIA, CATERINA *Manual del Contrato de Trabajo*, Tercera Edición, Editorial Legalpublishing, 2012, Santiago, p. 5 y ss.

²¹ CORTE SUPREMA, "Corte Suprema, 20 de junio de 2001. A. F. P. Habitat S.A. (casación en el fondo)", *Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales* N° 2 (2001), p. 122.

los servicios prestados²², la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones²³, la subordinación a reglas y controles de diversa índole; circunstancia esta última que se traduce en el derecho del empleador de dirigir al trabajador, impartándole órdenes o instrucciones²⁴, principalmente acerca de la forma y oportunidad en la ejecución de las labores y en el deber del trabajador de acatar y obedecer²⁵, sin que se alcance el extremo del quebrantamiento de los Derechos Fundamentales que le asisten al trabajador.

²² En relación a esto nuestros tribunales han señalado: «Ahora bien, el hecho de haber suscrito finiquitos al término de ciertos períodos de tiempo y de haber celebrado nuevos contratos inmediatamente de finiquitados, en nada altera la naturaleza de la relación laboral de la actora, pues hubo prestación de servicios en forma continua e ininterrumpida bajo dependencia y subordinación, sujeto a instrucciones, horario y remuneraciones permanentes, elementos esenciales en la configuración de un contrato de trabajo regido por el estatuto laboral». Cancino Araya con Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (2010): Corte de Apelaciones de Valparaíso, Sentencia ROL N° 512-2010, de 16 de enero de 2011 (recurso de apelación), considerando tercero.

²³ En lo que a nosotros atañe, la Dirección del Trabajo ha declarado: «En lo que respecta a este último requisito, esto es, que los trabajadores del contratista presten servicios bajo vínculo de subordinación o dependencia a su respecto, cabe señalar que en el caso que nos ocupa tal requisito deberá entenderse cumplido en la medida que este último, en su condición de empleador, y a través de un supervisor, ejerza en forma exclusiva respecto de los citados reponedores, las atribuciones propias de dicho vínculo, careciendo, de toda incidencia para tales efectos, el hecho de que dicho personal cumpla una jornada completa o parcial en los recintos de los supermercados en que deben desempeñar las labores de reposición convenidas. De lo anterior se deriva que no resulta jurídicamente viable la intervención en tales aspectos del proveedor, en su condición de empresa principal, ni del respectivo supermercado». Dirección del Trabajo, Dictamen ORD. N° 4881/113, de 13 de abril de 2009.

²⁴ Por su parte, el tribunal de alzada de la ciudad de Valparaíso, ha expresado: «La Dirección del Trabajo mediante Dictamen NDEG 5848/386, ha establecido que el vínculo de subordinación y dependencia se materializa con el desempeño de la faena un espacio de tiempo como es la jornada de trabajo, cumplir la jornada en un horario diario y semanal, debe realizarse la carga de trabajo diario que se presente, estando sujeto el trabajador a dependencia y deben sujetarse a las normas de ordenamiento interno que fije el empleador». Peluquerías Integrales S.A. con Vera (2011): Corte de Apelaciones de Valparaíso, Sentencia ROL N° 417-2011, de 16 de noviembre de 2011 (recurso de nulidad), considerando tercero.

²⁵ Burgos y otros con Sociedad Inversiones en Belleza Ltda. Femm Chile (2012): Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Sentencia RIT O-2650-2012, de 14 de noviembre de 2012 (demanda despido injustificado), considerando quinto.

Sin perjuicio de lo antes expresado, tómesese en consideración que todo contrato de trabajo está sujeto a un vínculo de subordinación y dependencia, pero no todo contrato sujeto a un vínculo de subordinación y dependencia es un contrato de trabajo. Es así también como han fallado nuestros jueces, teniendo como fundamento la ausencia de otras características que deben estar presente en la relación laboral para configurarla, además del vínculo de subordinación y dependencia²⁶.

En lo que respecta a las notas características del contrato de trabajo, la doctrina laboral suele hacer mención de las siguientes: acto jurídico nominado, personal, consensual, bilateral, oneroso y conmutativo, principal y dirigido por el Orden Público Laboral²⁷. A la mención anterior resta agregar que el contrato de trabajo es uno de tracto sucesivo.

No ahondaremos en el análisis de las características del contrato de trabajo, puesto que no haríamos más que reproducir las teorías civilistas-contractualistas, salvo, por supuesto, en lo que respecta a la intervención estatal en la determinación de un contenido mínimo que las partes deben respetar al momento de convenir las cláusulas laborales. Con todo, la presente investigación prescindirá del estudio descriptivo de la convención laboral para

²⁶ Sobarzo Vivanco con Empresa de Ferrocarriles del Estado (2012): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 4784-2012, de 5 de enero de 2012 (recurso de casación en el fondo), considerando séptimo.

²⁷ GAMONAL CONTRERAS, SERGIO y GUIDI MOGGIA, CATERINA, Op. cit. p. 7.

abordar el estudio de fondo de la ultra-actividad de uno de sus más importantes efectos, al momento del término de la relación laboral, es decir, la de la obligación de seguridad del empleador en beneficio de sus trabajadores. Sin embargo, creemos necesario detenernos en la incidencia del calificativo de tracto sucesivo del contrato de trabajo, puesto que esto nos permitirá avanzar hacia la fijación de los efectos de la renuncia de acciones del trabajador en el finiquito.

2.1.1 Calidad de tracto sucesivo del contrato de trabajo

En atención a la ejecución de los contratos, éstos pueden clasificarse en contratos de ejecución instantánea, de ejecución diferida y de tracto suceso. Estos últimos son aquellos en que las obligaciones de las partes o de una de ellas, a lo menos, consisten en prestaciones continuas o repetidas durante cierto espacio de tiempo²⁸, que se van cumpliendo y renovando periódicamente. De allí que la terminación opera sólo hacia el futuro, por lo que la extinción del contrato trae consigo el cese de la producción de efectos jurídicos, pero no se alteran los ya generados. Ellos quedan firmes²⁹.

²⁸ ALESSANDRI RODRÍGUEZ, ARTURO, *De Los Contratos*, Editorial Jurídica de Chile, 2009, Santiago, p. 41.

²⁹ ABELIUK MANASEVICH, RENÉ, *Las Obligaciones*, Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, 2009, Santiago, p.513.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia se encuentran contestes al afirmar que el contrato de trabajo tiene el carácter de tracto sucesivo. De allí que creamos en la conveniencia de precisar los efectos de la referida calidad, en el ámbito de la terminación de la relación laboral. Prima facie, la Corte Suprema ha señalado que es necesario la continuidad de la prestación de servicios del trabajador, para que el tracto sucesivo no sea interrumpido³⁰, ergo, produzca consecuencias jurídicas inherentes a dicha condición jurídica.

Luego, hemos de señalar que el contrato de trabajo puede adherirse, en términos de una conducción deseable, al nacimiento, cumplimiento y extinción de las obligaciones relativas a la relación laboral, como también pueden incumplirse los deberes con que se encuentran cargadas las partes de la convención laboral. Lo anterior supone, como requisito *sine qua non*, que el vínculo laboral se encuentre vigente, puesto que si se halla suspendido, las partes pueden verse liberadas del cumplimiento de sus obligaciones recíprocas sin que aquello redunde en la terminación del contrato³¹.

³⁰ Ordoñez Morales Leonardo con Empresa Constructora Modelo S.A. (2013): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 8031-2012, de 25 de abril de 2013 (recurso de casación en el fondo), considerando primero.

³¹ «(...) existen una serie de situaciones que, producidas -tratándose del contrato de trabajo y no siendo imputables a las partes- las liberan del cumplimiento de las obligaciones contraídas, sin que ello produzca como consecuencia la terminación del vínculo. En tal evento se está en presencia de lo que, en doctrina, se denomina suspensión de la relación laboral. Ella ha sido definida como la cesación justificada y temporal de la obligación de trabajar o pagar la remuneración, en su caso, o de ambas a la vez, impuestas en el contrato de trabajo, subsistiendo el vínculo contractual». Rivera Parga con Sociedad Hotelera Somontur S.A. (2007):

Ahora bien, a nuestro parecer, sólo desde la perspectiva civil es correcto calificar de tracto sucesivo al contrato de trabajo o, al menos, hacerlo íntegramente.

Este carácter de tracto sucesivo, que se asigna al contrato de trabajo, hace que las obligaciones que nacen para las partes (prestación de servicios para el trabajador y el pago de las remuneraciones para el empleador), nazcan y se extingan una vez cumplidas, generalmente por periodos vencidos de un mes. Por eso, cuando el contrato de trabajo se termina, las obligaciones pendientes deberán cumplirse, pero posteriormente a su extinción no habrá renovación o nacimiento, es decir, no vuelven a devengarse. Sin embargo, existen obligaciones derivadas de la relación laboral que sobreviven al término de ésta y, aún más, al poder liberatorio del finiquito en donde consta que el contrato de trabajo se ha terminado, el «ajuste de cuentas» y la mentada declaración de que las partes nada se adeudan entre sí, como consecuencia del contrato de trabajo.

Así, las obligaciones que las partes han incluido expresamente en el contrato de trabajo se extinguen con el término de la relación laboral y el finiquito conlleva el poder liberatorio a su respecto. Con esto queremos

Corte Suprema, Sentencia ROL N° 4110-2005, de 17 de abril de 2007 (recurso de casación en el fondo), considerando séptimo.

referirnos a obligaciones tales como las remuneraciones insolutas, bajo cuyo concepto deben tenerse por incluidas las siguientes prestaciones:

i. Imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador³².

ii. Regalías o especies valuadas en dinero (con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobre tiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año)³³, como las asignaciones permanentes –si en ese carácter se pagaren– de colación y movilización³⁴.

En síntesis, las remuneraciones insolutas se encuentran referidas al concepto de «última remuneración mensual» que utiliza el legislador (v.gr. artículo 172 del Código del Trabajo) y que reviste un contenido y naturaleza eminentemente fáctico, pues alude a toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador, de modo que comprende cualquiera cantidad que éste perciba

³² Téngase presente que las cotizaciones previsionales son de cargo del trabajador y se descuentan de su remuneración, salvo el pago del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de la prima del Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS) que son de cargo del empleador. En el caso del Seguro de Cesantía, el trabajador deberá de cotizar un 0,6% de su remuneración si posee contrato indefinido, y en el caso del contrato a plazo fijo, obra o faena, el empleador se hará cargo de la totalidad de la cotización.

³³ Hanna Moya Mario Elías con Servicios Prosegur Ltda. (2004): Corte de Apelaciones de Santiago, Sentencia ROL N° 3082-2003, de 3 de junio de 2004 (recurso de apelación), considerando cuarto.

³⁴ MORALES ORTEGA, RODRIGO, “El concepto de remuneración para los efectos del cálculo de las indemnizaciones por término de Contrato de Trabajo”, *Revista Laboral Chilena* N° 4 (1999), p. 91.

mensualmente y en forma permanente al momento de terminar el vínculo laboral.

Todo lo anterior, claro está, salva las reservas que las partes convengan en el finiquito, respecto de las obligaciones que permanecen pendientes.

Sin embargo, cuando a las obligaciones legales que impetran la relación laboral nos referimos, el poder liberatorio del finiquito no aparece con tanta claridad.

Primero, habida cuenta de que el artículo 162 y, consecuentemente, el artículo 177 del Código del Ramo, expresamente prevé que el no pago de las obligaciones previsionales o su no acreditación, producirá el efecto de que el finiquito «no pondrá término al contrato de trabajo». Aun cuando la técnica legislativa no es precisa, por cuanto el finiquito no pone fin al contrato de trabajo (mediante él las partes hacen constar que la relación de trabajo ha terminado), el legislador quiso referirse al poder liberatorio de éste, máxime si se considera que se seguirán devengando las remuneraciones en favor del trabajador, en el periodo que medie entre el despido y el pago o íntegro de las cotizaciones previsionales adeudadas.

Se trata acá de un requisito de eficacia del finiquito en pos de que la declaración en que las partes señalan que el contrato se ha terminado o extinguido surta sus efectos normales.

Desde una segunda línea de análisis, debe determinarse la eficacia del poder liberatorio del finiquito sobre las indemnizaciones que la ley pone de cargo del empleador al término de la relación laboral. Entre éstas indemnizaciones cabe mencionar la sustitutiva del aviso previo, la indemnización correspondiente a las vacaciones proporcionales, la indemnización por años de servicio, la indemnización determinada judicialmente cuando el despido ha sido declarado injustificado y las indemnizaciones derivadas de los accidentes o enfermedades profesionales.

El principio general es que, concluida la relación laboral, el trabajador pueda hacer válida renuncia de los derechos y acciones que emanan de las leyes laborales (interpretación a contrario sensu del artículo 5º inciso 2º del Código del Trabajo), incluidas las indemnizaciones antes mencionadas, puesto que al momento de suscribir el finiquito el vínculo laboral ya no se encuentra vigente. Con todo, tampoco es tan clara la aplicación de esa regla en el caso de los derechos y acciones derivadas de un accidente del trabajo o enfermedad profesional.

2.2 Contenido jurídico-instrumental

En palabras de los profesores Thayer y Novoa, el contenido jurídico-institucional «se refiere a derechos y obligaciones que ligan a los celebrantes del negocio jurídico con vistas a la adecuada realización de la relación laboral y al cumplimiento de los fines de la empresa. En él se distinguen: i) la facultad de mando del empleador. ii) el deber de obediencia del trabajador»³⁵.

2.3 Contenido patrimonial del contrato de trabajo

El contenido patrimonial del contrato de trabajo dice relación con aquellas prestaciones pecuniarias o valuables en dinero que se deben las partes; una en favor del otro, en razón del carácter de oneroso que éste detenta.

Así las cosas, el contenido patrimonial comprende el deber del trabajador de prestar los servicios personales a los cuales se obligó en virtud del contrato, así como la obligación del empleador de pagar por dichos servicios la remuneración convenida.

³⁵ THAYER ARTEAGA, WILLIAM y NOVOA FUENZALIDA, PATRICIO, *Manual de Derecho del Trabajo*, Derecho Individual del Trabajo, Tomo III, 5ª edición, Editorial Jurídica de Chile, 2008, Santiago, p. 113.

2.4 Contenido ético-jurídico del contrato de trabajo

Éste es, sin lugar a dudas, el espectro de contenido más particular de la convención laboral.

Ya veíamos que el contenido del contrato de trabajo no se encuentra exclusivamente supeditado a la voluntad de las partes. Precisamente de la naturaleza de la relación laboral, se derivan una serie de efectos que forman parte integrante del contrato de trabajo y que, por lo demás, las partes no pueden derogar como tampoco pueden restarles eficacia. Los deberes emanados del contenido ético del contrato de trabajo, nacen, precisamente, de las especiales características en que se desenvuelve la relación laboral. Y ello es porque, al decir de los autores, «el contrato de trabajo tiene además un profundo contenido moral con manifestaciones jurídicas, a las que llamamos obligaciones ético-jurídicas»³⁶.

Ahora bien, aun cuando no existen normas expresas al respecto, las obligaciones y prohibiciones que se derivan del contenido ético-jurídico pertenecen al contrato de trabajo en atención a lo dispuesto en el artículo 1546 del Código Civil, con el agregado de que no se trata de obligaciones que integran la naturaleza del negocio jurídico, sino de deberes esenciales y

³⁶ Op. cit. p. 169.

principales³⁷, puesto que –en aplicación de lo establecido en el artículo 44 de la ley común– las partes no pueden excluirlos de los efectos del mismo.

Dentro de los deberes y obligaciones que impone este contenido ético-jurídico, se encuentran los de fidelidad y lealtad, a los cuales haremos referencia en los acápites siguientes, desde la perspectiva doctrinaria y jurisprudencial, dado su importancia en las materias basales de nuestro estudio (deber de protección, previsión y seguridad del empleador).

En lo procedente expondremos las principales ramas fundantes del deber del empleador, para con los trabajadores, que le impone la carga de resguardar la vida y la salud de éstos.

2.4.1 Deber de fidelidad y lealtad

La judicatura del fondo ha señalado que el deber de fidelidad se traduce en la lealtad y en la cumplida adhesión o escrupulosa fe que uno debe a otro³⁸.

En cambio, preferimos aludir –aunque con el mismo alcance–, más que a un deber de «fidelidad» a otros de colaboración y solidaridad.

³⁷ Op. cit. p. 333.

³⁸ Trabajadora contra Empresa Inmobiliaria Parque La Florida S.A. (2010): Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Sentencia RIT T-166-2010, de 13 de septiembre de 2010 (demanda de tutela de derechos fundamentales), considerando décimo sexto.

De esta manera, los mencionados deberes de solidaridad y colaboración, integrantes de la carga ética aludida, son claras directrices del comportamiento de los contratantes durante la vigencia de su vinculación, sujetándolos a varios deberes que, si bien no han sido explicitados en el texto del contrato pertinente o consensuados expresamente, emanan de la naturaleza de la relación laboral, por ejemplo, que ninguna de las partes actuará en perjuicio o detrimento de la otra³⁹.

Siguiendo esta línea, tanto la doctrina como la jurisprudencia de la Corte Suprema ha considerado a la buena fe⁴⁰, en su aspecto objetivo, como la conducta que puede esperarse de un hombre correcto, puesto que es un estándar de conducta, que al darle contenido es empleado como sinónimo de probidad, lealtad, confianza, seguridad, honorabilidad, de no contradicción del comportamiento observado y «*fair play*» o juego limpio, considerando, en su caso, la función económica que tienen los negocios jurídicos, que impone la cooperación, colaboración, asesoramiento e información entre las partes,

³⁹ López y Vega con Express de Santiago Uno S.A. (2013): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 1242-2013, de 13 de junio de 2013 (recurso de nulidad), considerando cuarto.

⁴⁰ En este sentido véase a CRISTIÁN BOETSCH GILLET, *La Buena Fe Contractual*, Editorial Jurídica de Chile, 2011, Santiago, *passim*.

comportándose de manera activa, en tanto les asiste la obligación de salvaguardar el interés de la otra parte, en un contrato⁴¹.

2.4.2 Comunidad entre empleador y trabajador

En virtud de los deberes de colaboración y solidaridad, es posible advertir la existencia de una especie de comunidad entre las partes de la relación contractual. En el mismo sentido, es dable colegir que el contrato de trabajo se encuentra conformado por una serie de elementos no patrimoniales, «entendida esa vinculación como una comunidad con objetivos comunes que impone deberes recíprocos y permanentes de lealtad, respeto y protección. La legislación nacional ha recogido en el mencionado artículo 184 la obligación normal que recae sobre el empleador para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores. La regla del citado precepto ha sido complementada por la normativa de seguridad social, reafirmando el carácter tuitivo del derecho laboral y su unión con esa rama del derecho laboral»⁴².

⁴¹ Muebles López & López Limitada con Banco Itaú Chile (2014): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 14243-2013, de 2 de septiembre de 2014 (recurso de casación en el fondo), considerando noveno.

⁴² Mato Díaz, Gonzalo con Río Tinto Mining and Exploration Limited (2005): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 5770-2005, de 29 de mayo de 2007 (recurso de casación en el fondo), considerando sexto.

En este sentido, el legislador, ante la infracción por parte del empleador de una de las obligaciones de la esencia de un contrato laboral, ha previsto el subsecuente resarcimiento para él o los afectados, consagrando la acción pertinente en el artículo 69 de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. En consecuencia, la referida norma prevé la posibilidad de obtener indemnización de perjuicios, cuando ellos han sido causados por el incumplimiento de la obligación de proteger la vida y salud del trabajador, cometido por su empleador. Se trata de una acción eminentemente indemnizatoria.

2.4.3 Posición de garante del empleador

Prima facie, en relación a los Derechos Fundamentales de los trabajadores, la posición del empleador parecer ser la de un garante del respeto y eficacia de los mismos. Con todo, coincidimos con la doctrina que rechaza la función paternalista del empleador como el fundamento del deber de protección que sobre él pesa. Así, el profesor Pedro Irureta señala:

«Un segundo deber básico del empleador, vinculado a la buena fe, se refiere a la protección del trabajador. Por cierto, no se trata de un deber de corte paternalista, asociado a conductas extralaborales del trabajador; simplemente este deber hace referencia a obligaciones legales y contractuales básicas del

empleador en orden a cumplir las normas de seguridad y salud. Esta obligación de cuidado resulta ser de mayor entidad que aquella que comúnmente se exige en los contratos bilaterales, pues sobre el empleador no sólo pesa el deber de tomar todas las medidas de seguridad necesarias para proteger la vida y la salud de sus trabajadores, sino que también debe hacerlo de manera eficaz»⁴³.

Ahora bien, creemos que la posición de garante del empleador no se condice con el régimen paternalista, sino que, se refiere simplemente al mantenimiento de la vigencia de ciertos Derechos Fundamentales esenciales del trabajador, como son la vida y la salud del mismo. En idénticos términos lo ha entendido la jurisprudencia de nuestros tribunales:

«Asentada como está por la jurisprudencia que la norma del artículo 184 del Código del Trabajo, en cuanto exige que la protección sea “eficaz” significa una especial forma de cuidado por parte del que está en posición de garante de la vida e integridad psíquico - física del co-contratante»⁴⁴.

La justificación de la precedente sentencia es, en último término, la aplicación del deber general de protección, en virtud del cual el empleador es reconvenido por la ley y el orden laboral todo, a prevenir los riesgos

⁴³ IRURETA URIARTE, PEDRO, “Vigencia del principio de la buena fe en el derecho del trabajo chileno”, *Revista Ius et Praxis* N° 2 (2011), p. 169.

⁴⁴ Gonzalo Poza Parraguéz con Recicladora Nacional de Metales S.A. (2010): Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Sentencia RIT O-2329-2010, de 15 de noviembre de 2010 (demanda de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo), considerando séptimo.

profesionales a los que se encuentran expuestos los trabajadores en el desempeño de sus funciones, «cuestión que importa a los trabajadores, a sus familias y a la sociedad toda, tanto por proteger la vida y salud de aquéllos, como por razones éticas y morales»⁴⁵.

2.4.4 Riesgo empresarial

No es menor la doctrina que califica el riesgo empresarial como base del deber de protección, prevención y seguridad del empleador.

Al suscribirse un contrato de trabajo, el empleador asume el denominado riesgo de la empresa, es decir, el empresario, al crear una organización de medios personales, materiales o inmateriales, con finalidades de diversa índole, genera también ciertas contingencias, de las cuales resulta responsable en determinadas condiciones, en consecuencia, estando vigente la relación laboral tiene el deber de prevenir y evitar la producción de accidentes del trabajo o

⁴⁵ Acosta García con Inmobiliaria Construcciones LTDA. (2011): Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Sentencia RIT O- 3654-2010, de 8 de marzo de 2011 (Indemnización de perjuicios por accidente del trabajo), considerando primero.

enfermedades laborales y, en caso de término de la relación laboral, son de su cargo las indemnizaciones pertinentes cuando ellas correspondan⁴⁶.

En este orden de ideas, existen contingencias insertas en el ámbito empresarial. De allí que la prestación de la seguridad social es ajena al concepto de daño, perjuicio o agravio y se sustenta en el concepto de riesgo o contingencia inserto en la actividad laboral.

« Al respecto, dice Bry que el riesgo profesional es "el riesgo inherente al hecho mismo de la profesión industrial que entraña la obligación para el empresario de reparar las consecuencias de los accidentes producidos por su industria, dando derecho en favor de la víctima a una indemnización tarifada establecida por la ley y garantizada por el Estado"; Hay otra definición de riesgo profesional, según la cual es el evento a que está expuesto el trabajador de perder la vida o su capacidad de trabajo en forma total o parcial, permanente o temporal, a consecuencias de la realización de los peligros inherentes al desempeño habitual de su trabajo, en cuya virtud tiene el derecho a reclamar una indemnización parcial, tarifada y garantizada por la ley, con cargo al pasivo de la empresa, sin perjuicio de la responsabilidad común con la cual coexiste". De acuerdo con estos mismos principios, el derecho del obrero a obtener reparación es de orden público, porque no puede ser modificado o derogado

⁴⁶ Erick Mazzo Cerna con Buses Gran Santiago S.A. (2011): Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Sentencia RIT O-2998-2010, de 25 de enero de 2011 (demanda indemnización por accidente del trabajo), considerando décimo tercero.

por las partes, ni puede ser objeto de sesión o transacción. La indemnización es de carácter alimenticio, porque, en concepto del legislador, los medios de vida proporcionados al obrero por el contrato de trabajo son de carácter vital y su pérdida es reemplazada por la reparación, que, por ser un sustituto del salario, adquiere, por analogía, el mismo carácter alimenticio de este»⁴⁷.

Debe tenerse presente que con las expresiones de «riesgo» o «contingencia», no estamos refiriéndonos al régimen de atribución de responsabilidad objetiva o por el riesgo creado, estadio inicial de la construcción dogmática y jurídica de la responsabilidad del empleador por accidentes o enfermedades profesionales⁴⁸, sino que, a la imputación de los efectos acaecidos dentro del contexto laboral –por o con ocasión de él– e insertos dentro de la protección de que es beneficiario el trabajador, por el simple hecho de beneficiarse con la actividad productiva de aquél. En otros términos, podemos apuntar que un accidente laboral o enfermedad profesional, proveniente de la culpa del empleador –aún de la levísima– no encuadra con el

⁴⁷ Ortiz Faundez y otros con Corporación Nacional del Cobre de Chile (2013): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 7113-2010, de 12 de marzo de 2013 (recursos de casación en la forma y en el fondo), considerando décimo cuarto.

⁴⁸ DOMÍNGUEZ ÁGUILA, RAMÓN, *Los accidentes del trabajo, Historia y visión general de su régimen actual. Responsabilidad por accidentes del trabajo*, Cuadernos de extensión jurídica de la Universidad de Los Andes, Vol. 1, Editorial Legalpublishing, 2014, Santiago, p. 275.

elemento de la exterioridad que exige la constitución de un caso fortuito en cuya virtud podría eximirse de la responsabilidad correspondiente⁴⁹.

3. Responsabilidad del empresario

3.1 Marco general

Dentro del ámbito de la responsabilidad empresarial, sólo nos referiremos a aquella inserta en el marco jurídico de la seguridad social, derivada de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que afectan a sus trabajadores. Muy sucintamente, cabe señalar que ambas contingencias dirigen la responsabilidad del empleador hacia un sistema dual, cubierto en parte por el sistema de seguro regulado por la Ley N° 16.744 y en otra por él mismo cuando ha habido culpa. Es en este campo en dónde detendremos nuestro análisis.

⁴⁹ Cfr. BRANTT ZUMARÁN, MARÍA GRACIELA, "La exigencia de exterioridad en el caso fortuito: su construcción a partir de la distribución de los riesgos del contrato", *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* N° 33 (2009), 39-102.

3.2 Responsabilidad civil del empresario por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

La responsabilidad del empresario o empleador se inserta dentro del ámbito de la seguridad social y, más específicamente, en la noción de contingencia que «deviene de la de riesgo en el concepto tradicional que a este vocablo se le asigna en la técnica del seguro, debido a que los primeros eventos que fueron protegidos por los sistemas previsionales fueron los de muerte, invalidez y enfermedad, y que reunían los caracteres de aquél. En todos los casos se trataba de acontecimientos futuros e inciertos en la mayor parte de los casos o aún imprecisos que significaban, por último, un daño, un infortunio o una pérdida de lucro necesario para la vida»⁵⁰.

Como fundamento positivo de lo anterior, el artículo 69 letra b) del Código del Trabajo, dispone que «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».

⁵⁰ DOMÍNGUEZ ÁGUILA, RAMÓN, "La responsabilidad por accidentes del trabajo". *Cuadernos de Extensión Jurídica* N° 10 (2005), p. 30.

Es decir, fuera del sistema de seguro obligatorio por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, la víctima de la contingencia verificada podrá accionar, en principio, en contra del empleador, sujeto empero, a las normas comunes. De Perogrullo está afirmar que la norma transcrita, junto al artículo 420 del Código del Trabajo, no se agotan en su alcance sustantivo sino que alcanzan el ámbito procesal, otorgando competencia para conocer de las referidas indemnizaciones a los tribunales del trabajo.

Ahora bien, devenida una de las contingencias en comento, de la responsabilidad del empleador pueden emerger dos acciones de naturaleza diversa: contractual y extracontractual. Así las cosas, la responsabilidad contractual, es decir, aquella que aparece ante la infracción de la ley del contrato de trabajo, es de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo y se sustancia conforme a las reglas del procedimiento laboral. Por el contrario, las acciones insertas dentro de la responsabilidad aquiliana del empleador, es decir, todas aquellas contravenciones que circunden el contrato de trabajo, pero no lo integren, deben ser interpuestas ante los tribunales civiles y serán tramitados conforme las reglas del juicio ordinario.

Concordamos con la opinión del profesor Corral Talciani, quien expresa que «no resulta sencillo justificar esta sustancial diferencia entre el ejercicio de

acciones de responsabilidad derivadas de un mismo hecho, pero es lo que claramente disponen las normas vigentes»⁵¹.

Con todo, en los acápites siguientes analizaremos los aspectos más relevantes de la incidencia que ambas acciones han tenido en el desarrollo de la nutrida jurisprudencia actual.

3.2.1 Acciones emanadas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

Es conveniente analizar, someramente, las acciones que el trabajador o ex trabajador puede deducir en contra del empleador o ex empleador con la finalidad de hacer efectiva la responsabilidad por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Sin embargo, debemos prevenir que, con la finalidad de centrar nuestro estudio en la responsabilidad del empleador, sólo haremos referencia a las acciones civiles de que es titular el trabajador, excluyendo la respuesta que el orden jurídico nacional da al acaecimiento de alguna de estas contingencias a través del seguro social.

⁵¹ CORRAL TALCIANI, HERNÁN, *Responsabilidad por accidentes del trabajo. Cuadernos de Extensión Jurídica. Recopilación Temática de Textos 1996-2013*, Volumen 1, Editorial Legalpublishing, 2014, Santiago, p. 5.

3.2.1.1 Acción civil contractual de responsabilidad

El contrato de trabajo, como toda convención creadora de derechos y obligaciones debe ser ejecutada de buena fe, por tanto, el contenido del instrumento contractual no se agota en aquellas cláusulas pactadas e introducidas de forma expresa por las partes, sino que extiende su contenido hacia lo que se desprende de su naturaleza y hacia lo que se entiende pertenecerle por ley o por costumbre. Lo anterior por disposición del artículo 1546 del Código Civil, además de haber sido reafirmado por nuestros tribunales: «El sentido de la expresión ‘fides’ era la entrega incondicional a la lealtad que otro tuviera de su palabra (la entrega a los dioses); la ‘bona fides’ consistía en la entrega recíproca y de ahí que su consecuencia básica sea la referida bilateralidad causal»⁵².

Pues bien, el inciso 1° del artículo 184 del Código del Trabajo señala que el deber general de protección pesa sobre el empleador y que se materializa en el deber de seguridad. La norma en comento obliga al empleador a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los

⁵² Lorenzo Peña Rehl y otros con Corporación Santo Tomás (2014): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 17108-2013, de 18 de noviembre de 2014 (recurso de casación en la forma), considerando décimo tercero.

implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

En razón de lo anterior es que el deber de seguridad forma parte integrante del contrato de trabajo, ergo, su infracción redunda en el incumplimiento contractual por parte del empleador. Aun cuando referido deber tenga consagración legal, esto no muda su naturaleza jurídica, por lo que concordamos con la opinión sostenida por la profesora María Cristina Gajardo⁵³.

Finalmente, cabe señalar que la jurisprudencia ha precisado que en la relación entre trabajador y empleador no sólo existe un contenido de naturaleza patrimonial, cual es el intercambio de servicios por dinero que los retribuye, sino también elementos jurídicos no patrimoniales, entendida esa vinculación como una comunidad con objetivos comunes que impone deberes recíprocos y permanentes de lealtad, respeto y protección. La legislación nacional ha debido recoger lo anterior y lo ha hecho en el mencionado artículo 184, es decir, a través de la obligación que recae sobre el empleador para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores. La regla del citado precepto ha sido

⁵³ GAJARDO HARBOE, MARÍA CRISTINA, "El deber de seguridad", *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* Vol. 5 N° 9 (2014), pp. 15-32.

complementada por la normativa de seguridad social, reafirmando el carácter tuitivo del Derecho Laboral y su unión con esa rama del derecho laboral⁵⁴.

a) Primer presupuesto para accionar: el incumplimiento

Nuestra jurisprudencia ha señalado que el incumplimiento de la obligación de seguridad en el empleo, se incumple cuando ocurre un accidente del trabajo ya sea porque el empleador no agotó las medidas de seguridad o porque las adoptadas no eran eficaces⁵⁵.

Así, atendida la naturaleza de la obligación, las medidas de seguridad necesarias, se traducen en permitir a un individuo común actuar conforme a pautas lógicas previamente diseñadas para el caso que deba en un lapso de tiempo escaso, en pos de adoptar actitudes para evitar o mitigar un accidente.

En términos más generales, el incumplimiento al deber de seguridad del empleador, se configura cuando éste vulnera el mandato que lleva a considerar una protección razonable de acuerdo a la actividad empresarial y a sus facultades normales de fiscalización y control, es decir, cuando no cuenta con

⁵⁴ Mato Díaz, Gonzalo con Río Tinto Mining and Exploration Limited (2007): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 5317-2001, de 29 de mayo de 2007 (recurso de casación en el fondo), considerando sexto.

⁵⁵ Hugo Alberto Aedo Gallardo con azar Logística Limitada, Sociedad de Transportes Nazar Limitada y Nazar Cargo Ltda. (2014): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 2547-2014, de 24 de noviembre de 2014 (recurso de unificación de jurisprudencia), considerando tercero.

un sistema integral de protección para la situación laboral que fundamenta su responsabilidad que le permitan responder de manera eficiente con las medidas de prevención y reacción que el caso amerite.

b) Segundo presupuesto: culpa o dolo

La doctrina mayoritaria coincide en que el empleador, en lo que respecta a la obligación o deuda de seguridad que mantiene para con la vida y salud de los trabajadores, responde de culpa levísima, en razón de la interpretación de la locución «eficazmente» que utiliza el artículo 184 del Código del Trabajo.

Así las cosas, la jurisprudencia ha señalado que el término eficazmente va más allá de un simple efecto de resultado que está implícito en la misma norma, se refiere, más bien, a la magnitud de la responsabilidad y cuidado con que el empleador debe dar cumplimiento a su obligación de prevención y seguridad, de manera que se debe arribar a la conclusión de que el legislador exige del empleador suma diligencia en el deber de cuidado, lo que se equipara a la culpa levísima del artículo 44 del Código Civil. En efecto, atendida la naturaleza del contrato de trabajo, las partes no pueden mirarse en un plano de igualdad por lo que la ley ha creado a su respecto toda una normativa que tiende a su protección. Por su parte, el artículo 1547 del Código Civil, se ha interpretado en el sentido de que el contrato de trabajo principalmente beneficia

al empleador, como sujeto activo del deber de protección, frente a un accidente del trabajo, por lo que debe responder de culpa levísima⁵⁶.

En lo que dice relación con el dolo se mantienen las reglas generales.

c) Titular de la acción y daño reflejo

Siguiendo las enseñanzas impartidas por el profesor Enrique Barros, es dable considerar que un accidente de trabajo implica una amplia consideración respecto de los potenciales sujetos activos de la acción de indemnización de perjuicios. El sujeto activo de la acción puede serlo por derecho propio (*iure proprio*) o su titularidad puede ser derivada (*iure hereditatis*). A su vez, en la titularidad por derecho propio se distinguen las víctimas directas y las por repercusión (o por rebote): aquéllas son las que han padecido directamente el daño, éstas, las personas cuyo perjuicio se produce como consecuencia de las relaciones afectivas o económicas que tenían con la víctima directa o, en otras palabras, «el sufrido por víctimas mediatas de un hecho que ha causado la muerte o lesiones a otra persona»⁵⁷. En suma, una víctima *iure hereditatis* es

⁵⁶ Vega Castillo, Manuel con Casteñada Jorge y Cía. Limitada y otros (2005): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 153-04, de 29 de junio de 2005 (recurso de casación en el fondo), considerando primero.

⁵⁷ BARROS BOURIE, ENRIQUE, Tratado de responsabilidad extracontractual, Editorial Jurídica de Chile, 2006, Santiago, p. 345.

aquella a la cual una víctima por derecho propio transmite la titularidad de la acción de indemnización del daño causado.

Desde la perspectiva del daño patrimonial, el cónyuge sobreviviente, parientes o terceros afectados pueden intentar la acción de responsabilidad en contra del empleador, pero en sede civil, puesto que no existe entre ellos un vínculo contractual que justifique el conocimiento de los tribunales laborales. Por tanto, la demanda de indemnización de perjuicios de los familiares de trabajador fallecido por supuesta negligencia del empleador debe introducirse por la vía civil y no laboral, pues no hay vínculo contractual que ligue a las demandantes con el ex empleador de su pariente. Consecuencialmente, la acción de estos terceros será siempre extracontractual.

Ahora bien, en lo relativo al daño extrapatrimonial o moral, se ha discutido su transmisibilidad al cónyuge y parientes del trabajador muerto producto de un accidente o enfermedad laboral, puesto que la aflicción del trabajador afectado, imprime un carácter de personalísima al daño moral. A mayor abundamiento, el artículo 88 de la Ley 16.744 dispone que los derechos por ella concedidos son personalísimos e irrenunciables.

Sin embargo, no pueden los herederos del causante demandar al empleador invocando el daño moral sufrido por este, debido a la íntima

vinculación que las pretensiones de esa clase tienen con la persona, misma que se vería innegablemente desnaturalizada ante un cambio de sujeto.

Al respecto, resulta de utilidad considerar las variadas posiciones que la doctrina, nacional y extranjera han sostenido en el tiempo. En efecto, así como en la tradición romana la muerte estaba excluida de reparación civil, en la del derecho natural, por el contrario, se asumió la posición moral de que, siendo la vida un bien que es la base de todos los demás, no puede quedar sin reparación, de modo que la víctima adquiere un derecho a ser indemnizado que pasa a sus herederos. El antiguo derecho francés, por su parte y a propósito del daño moral causado por calumnia, contenía el principio de la intransmisibilidad, ya que al ser el daño moral el causado a sentimientos de afección o a derechos de la persona, la acción para obtener su resarcimiento es personalísima y va unida, por lo tanto, a su titular. En el derecho contemporáneo, finalmente, prevalece la idea que por mucho que la vida sea el más valioso de los bienes, ello no significa que sea, per se, objeto de reparación a título hereditario, sobre la base de dos presupuestos, el primero, alude a que quien muere no puede tener un crédito indemnizatorio por su propia muerte; y el segundo, consistente en que el reconocimiento de un derecho transmisible que comprenda el daño moral, generado en el solo hecho de la muerte, amenaza con producir una acumulación de indemnizaciones que, en esencia, derivan del mismo daño: uno de ellos radicado en el causante, en cuya compensación sucederían los

herederos y otro por la propia aflicción que se sigue de dicho padecimiento y muerte⁵⁸.

Sin perjuicio de lo antes señalado, los herederos pueden demandar, por iure propia, el daño moral que han padecido producto de la pérdida del trabajador causante.

d) Prescripción de las acciones emanadas de un accidente del trabajo o enfermedad profesional

Una cuestión relevante es armonizar las reglas de prescripción que resultan del finiquito y de aquellas que emergen de la responsabilidad civil del empleador por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

Primero, en lo que dice relación con la prescripción de las acciones reservadas o no renunciadas por el (ex) trabajador, debemos traer a colación lo dispuesto por el artículo 510 del Código Laboral:

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

⁵⁸ Cfr. BARROS BOURIE, ENRIQUE, Op. cit y DOMÍNGUEZ HIDALGO, CARMEN, El daño moral, Editorial Jurídica de Chile, 2000, Santiago.

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

Por aplicación de la disposición transcrita deberíamos concluir que el plazo para accionar en contra del empleador por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales es de 6 meses contados desde la terminación de la relación laboral. Sin embargo, la Ley N° 16.744, en su artículo 79 prescribe un plazo de 5 años contados desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad (salvo en el caso de neumoconiosis que son 15 años contados desde el diagnóstico), por lo que ese es el plazo que tienen trabajador, mediante acción de responsabilidad civil contractual o los terceros que accionan por *iure proprio* o *iure hereditatis*, en sede civil por responsabilidad extracontractual. En tal sentido, la jurisprudencia ha manifestado:

«Que de la lectura del fallo de esta Corte, en autos rol N° 1.857-2007, acompañado al recurso, aparece que se declaró que el plazo de prescripción de la acción de indemnización de perjuicios por daño moral y lucro cesante emanada de un accidente del trabajo se encuentra establecido en el artículo 79 de la Ley N° 16.744 y no en el artículo 2515 del Código Civil. Igualmente, en la sentencia de este Tribunal, en causa rol N° 582-2000, también acompañada al recurso, se evidencia que efectivamente allí se declaró lo señalado por el recurrente en el sentido que el plazo de prescripción para reclamar la

indemnización por daño moral derivada de un accidente laboral o de una enfermedad profesional se encuentra establecido en el artículo 79 de la Ley N° 16.744. Así, en el considerando séptimo de la sentencia, que se pronuncia sobre el recurso de casación en el fondo, se sostiene: "... el legislador, ante el incumplimiento por parte del empleador de una de las obligaciones de la esencia de un contrato laboral, ha previsto el subsiguiente resarcimiento para el o los afectados, consagrando la acción pertinente en la Ley N° 16.744 , sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, específicamente en su artículo 69...". Asimismo, en el motivo décimo se concluye que: "... la acción de que se trata ha sido establecida en una legislación distinta, cual es la Ley N° 16.744 , relativa al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, específicamente, en su artículo 69, como ya se dijo, de manera que para precisar el plazo de prescripción de la misma, ha de recurrirse a esta normativa la que, en el artículo 79 preceptúa: "Las acciones para reclamar las prestaciones por accidente del trabajo o enfermedades profesionales prescribirán en el término de cinco años contados desde la fecha del accidente o desde el diagnóstico de la enfermedad...". Ello por cuanto es de toda lógica atender a la ley creadora de la acción para determinar el plazo de prescripción de la misma, sobre todo si se considera la disposición del artículo 13 del Código Civil y si, además, no resulta posible entender una distinta intención del legislador ante la precisa redacción del citado artículo 79 de la Ley N° 16.744 ,

ni aun cuando esta última norma utilice la expresión “prestaciones”, la que ha de entenderse en términos amplios, es decir, comprensiva de beneficios y de retribuciones o indemnizaciones...”⁵⁹».

⁵⁹ Salinas con Codelco Chile División El Teniente (2013): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 1222-2013, de 10 de julio de 2013 (recurso de unificación de jurisprudencia), considerando tercero.

CAPÍTULO II

ESTATUTO JURÍDICO DEL FINIQUITO

1. Conceptualización

El fenómeno lingüístico no es ajeno al Derecho, sino que por el contrario, ha de permitirnos hallar la esencia de las diversas instituciones. En este orden de ideas, es dable señalar que la voz “finiquito” está compuesta por los términos castellanos “fin” y “quito”. Extrapolando las locuciones que se enmarcan dentro su origen etimológico, en un sentido natural y obvio, esto es, el aportado por la Real Academia Española de la Lengua, la expresión “fin” significa remate o confirmación de algo; por su parte, la expresión “quito” dice relación con libertad y exención, como también con las ideas de remisión o liberación de las deudas o una parte de ellas que hace el acreedor al deudor⁶⁰.

Prima facie, el poder liberatorio aparece como de la esencia del finiquito, al menos conceptualmente, por lo que toca dentro del presente capítulo analizar el poder extintivo que de él emana en cuanto a las obligaciones pendientes y de las cuales no hace reserva el trabajador.

⁶⁰ Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua. 2012, Vigésimo segunda edición.

Ahora bien, el finiquito ha sido definido, concordantemente, como «el documento o instrumento a través del cual las partes dan cuenta de la terminación del contrato y de los haberes adeudados y solucionados»⁶¹. Nótese de la definición aludida que el finiquito no pone término a la relación laboral ni al contrato de trabajo, sino que se conforma con dar constancia de lo anterior. En el mismo sentido, de la historia fidedigna de la Ley N° 20.684, que establece un plazo para el otorgamiento del finiquito, publicada en el Diario Oficial el 23 de agosto de 2013, contenida en Boletín N° 7467-13, propugna la clarificación conceptual antes aludida:

«(...) el finiquito es un acto jurídico de carácter bilateral, en que las partes del contrato de trabajo, con motivo del término del mismo, dejan constancia del cumplimiento de las obligaciones de cada parte, y de las excepciones o reservas del caso. El propósito en definitiva del finiquito, es dar constancia del término de la relación laboral y saldar las cuentas que pudieren existir y que derivan del contrato de trabajo».

⁶¹ MELIS VALENCIA, CHRISTIAN y SÁEZ CARLIER, FELIPE, *El contrato individual de trabajo en los dictámenes de la Dirección del Trabajo*, Editorial Legalpublishing, 2009, Santiago, p. 160.

2. Características y naturaleza dual

Tal y como señalábamos en el acápite anterior, el finiquito es un acto jurídico bilateral, por lo que es necesario que las partes en que existió una relación laboral presten su consentimiento libre e informado.

Corresponde expresar –de perogrullo–, en consideración al consentimiento libre, exento de fuerza o de cualquier otro vicio, que el finiquito como acto jurídico, puede estar afecto a la existencia de un vicio que afecte la validez relativa del mismo, en aplicación de las normas generales. Estas afirmaciones cobran aún más fuerza, si se analiza el tema desde la perspectiva del rol tutelar del Derecho Laboral. Sin embargo, no concordamos con la doctrina que expresa que la declaración de nulidad del finiquito acarrea como consecuencia que el trabajador debe ser reintegrado a sus labores⁶², puesto que el finiquito sólo hace constar el término de la relación laboral –y esto es más que una frase infinitamente repetida–, por lo que su invalidación sólo significa que el cese definitivo del vínculo laboral no se encuentra conforme a las estipulaciones del finiquito, más no que la relación laboral «renace».

Ahora bien, en relación al consentimiento informado, resulta útil prevenir la importancia que a dicha información ha imputado la jurisprudencia y ratificado

⁶² NADAL SERRI, DANIEL, *El Despido en el Contrato de Trabajo*, Editorial Lexis Nexis, 2003, Santiago, p. 580.

en el tratamiento discrecional al que queda sometido el poder liberatorio del finiquito, en cuanto a convención. De este modo, la Corte Suprema, en sentencia del año 2010, declaraba que la renuncia genérica contenida en el acto jurídico en comento, sólo produce efectos válidos respecto de las acciones patrimoniales de que puede ser titular el trabajador, empero, no podrían tenerse por comprendidas aquellas que apuntan a hacer efectiva la responsabilidad civil del empleador emanada de enfermedades profesionales, máxime si, se ignoran a la fecha de su celebración, sin que aparezca lógico y pueda pactarse acerca de algo que se desconoce: «La alusión al desconocimiento de los efectos de la enfermedad y de las prestaciones que derivan de ella al tiempo de firmar los finiquitos sólo tiene por objeto reafirmar que la renuncia no es comprensiva de la indemnización, en atención a las características de la enfermedad que la constituyen en un hecho extraordinario que exige una mención específica a ella en el finiquito»⁶³.

Al margen de los caracteres que se atribuyen al finiquito, es indudable que se trata de una convención que celebran las partes de un contrato laboral a la terminación de éste y que se rige, en lo pertinente, por las normas comunes.

En este concepto, el finiquito puede revestir una doble naturaleza:

⁶³ Ortiz Faúndez y otros con Corporación Nacional del Cobre de Chile (2013): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 7113-2010, de 12 de marzo de 2013 (recurso de casación en la forma y en el fondo), considerando tercero.

i. Puede ser considerada un contrato, en la medida que puede generar derechos y obligaciones, incluso con mérito ejecutivo, según lo previene el inciso final del artículo 177 del Código del Trabajo.

ii. Puede ser vislumbrada como una convención extintiva, determinada sustancialmente por el alcance del poder liberatorio de las obligaciones laborales que permanecían en estado de pendencia entre empleador y trabajador, al momento del término de la relación laboral, es decir, aquellas no solucionadas durante la vigencia del contrato de trabajo.

En cualquier caso, el artículo 177 del Código del Trabajo establece que el finiquito debe constar por escrito y si «no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo, no podrá ser invocado por el empleador», de lo que se infiere que para que se pueda invocar un finiquito, éste debe constar por escrito y contener además, las firmas del trabajador y de alguna de las demás personas o algún ministro de fe, que se indican en la norma referida.

3. Fisionomía civil del finiquito

Desde una perspectiva civil, podemos identificar el finiquito con un contrato de transacción.

Como apuntáramos con antelación, el finiquito reviste los caracteres de un contrato, al cual resulta especialmente aplicable el artículo 1545 del Código Civil, en los siguientes términos:

«Que entre esa reglas se halla la que encierra el artículo 1545 del Código Civil, cuyo atropello también denuncia el recurso que se examina y que declara que todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales»⁶⁴.

Se trata, fundamentalmente, de un contrato de transacción, en la medida en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual. Téngase presente que la doctrina civilista anexa como requisito al contrato de transacción que las partes se hagan concesiones recíprocas⁶⁵. En los conflictos jurídicos relativos a la validez del finiquito que envuelve la renuncia a ciertas acciones y derechos (emanados de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, inclusive) y, específicamente, en las

⁶⁴ Robles Calderón, Leonardo con Exportadora Chiquita Chile Limitada (2010): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 1246-2010, de 10 de mayo de 2010 (recurso de casación en el fondo), considerando cuarto.

⁶⁵ MEZA BARROS, RAMÓN, *Manual de Derecho Civil. De las fuentes de las obligaciones*, Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, 2010, Santiago, p. 175.

argumentaciones de los litigantes que están por restar eficacia al mismo, es habitual leer referencias hechas a la falta de concesiones recíprocas en el finiquito y a la interpretación armónica que debe dársele a la posibilidad de renunciar a las futuras acciones que pueda impetrar el (ex) trabajador en contra del (ex) empleador, con prescindencia de su naturaleza, con la frase contenida en el inciso final del artículo 2446 del Código Civil, esto es, «No es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa».

En el citado contexto, existen dos cuestiones trascendentales que debemos despejar antes de proseguir con nuestro análisis.

Primero, si es posible verificar la existencia de concesiones recíprocas dentro del finiquito y si, en caso de responder negativamente a esta interrogante, aquello priva al finiquito de la calificación jurídica de transacción.

En primer término, cabe apuntar que, doctrinariamente, existe acuerdo en que la transacción es un contrato a través del cual las partes terminan, extrajudicialmente, un litigio pendiente o precaven uno eventual, mediante concesiones recíprocas, lo que equivale a decir, que para que exista una transacción civil no basta con la mera renuncia que una de las partes haga de sus derechos. Así las cosas, si aceptáramos sin mayor análisis que el finiquito es, desde la perspectiva civil, un contrato de transacción, esto equivaldría a equiparar transacción y renuncia a eventuales derechos, lo que no se aviene

con la institución jurídica de la transacción, que, como tal y como se ha venido sosteniendo, requiere de concesiones recíprocas entre las partes. En efecto, la Corte de Apelaciones de Santiago, esgrimiendo argumentos análogos a los aquí vertidos, haciendo referencia al finiquito introducido a la causa, expresaba en sentencia del 2007:

«En consecuencia, cualquiera sea el nombre con que se haya designado el instrumento que rola a fojas 136, éste no reúne las características de una transacción de orden civil, por cuanto todo lo que el trabajador recibe en ese acto corresponde a sus derechos laborales, sin que se advierta la existencia de compensaciones adicionales que justifiquen una renuncia a otros eventuales derechos, de diferente naturaleza»⁶⁶.

Negar la equivalencia jurídica entre finiquito y transacción, en el ámbito civil, podría redundar en la negación de los efectos de cosa juzgada de aquel, en el área procesal. Sin perjuicio de lo anterior, al tratar la fisionomía funcional del finiquito veremos que dicha identificación no es correcta. A su turno, la jurisprudencia ha especificado que la expresión «concesiones recíprocas» implica que cada una de las partes renuncie, total o parcialmente a aquello a lo que tiene derecho o se obligue a la realización de prestaciones a las que

⁶⁶ Bravo Barja, Julio con Telefónica Manquehue S.A. (2007): Corte de Apelaciones de Santiago, Sentencia ROL N° 3748-2006, de 17 de octubre de 2007 (recurso de apelación), considerando tercero.

originalmente no se encontraba obligado, en beneficio del término del conflicto iniciado o por iniciar⁶⁷.

Con todo, la Corte Suprema en sentencia del año 2012, reconoció la amplitud de contenido que puede revestir el finiquito. En estos términos, nuestro máximo tribunal, expresaba:

«Que en lo que respecta a este segundo capítulo de nulidad, cabe tener presente que el finiquito laboral es una convención celebrada entre el trabajador y empleador, en virtud de la cual estos dan término a la relación laboral, arribando a acuerdos, otorgándose recíprocas concesiones, o bien simplemente reconociendo situaciones jurídicas determinadas, todo lo anterior, con el objetivo de obtener seguridad jurídica en cuanto al término de la relación laboral y a la obtención de las prestaciones debidas»⁶⁸.

Creemos que es posible desprender del fallo aludido que, el finiquito sólo en cuanto envuelve concesiones recíprocas, puede ser calificado como transacción. En otros términos, nos parece necesario hacer las siguientes distinciones:

⁶⁷ Banco Santander Chile con Meyer Schier, Claudio (2013): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 1753-2013, de 21 de octubre de 2013 (recurso de casación en el fondo), considerando primero.

⁶⁸ Ríos Cardoza Néstor Alejandro contra Sociedad Educacional Colegio P. (2012): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 36-2012, de 17 de noviembre de 2012 (recurso de nulidad), considerando quinto.

i. Que el finiquito sólo contenga acuerdos. En este caso es lógico concluir que no existirá transacción y si las partes se limitan a dar constancia del término de la relación laboral, de que nada se adeuda bajo ese concepto y de que el trabajador renuncia a todas las acciones que pudieren emanar del contrato de trabajo que los vinculó, no hay concesiones recíprocas, requisito *sine qua non* de la transacción, por lo que el sentenciador no podrá tildarlo de un carácter transaccional. Por otra parte, si en el finiquito aparece que el (ex) empleador adeuda al (ex) trabajador ciertas prestaciones insolutas que surgieron a propósito de la relación laboral, estipulando un plazo y ciertas cláusulas relativas a la modalidad de pago, cabe apuntar que la ausencia de concesión por parte del trabajador, trae aparejada la admisión de dicho instrumento como un simple reconocimiento de deuda⁶⁹.

ii. Que el finiquito contenga concesiones recíprocas. Sin perjuicio de lo señalado hasta aquí, es posible que el finiquito contenga concesiones mutuas. Así será cuando el trabajador ponga término al vínculo laboral haciendo renuncia voluntaria, según autoriza el artículo 159 N° 2 del Código Laboral, dimitiendo, en el finiquito, al crédito correspondiente a las vacaciones proporcionales que adeuda el empleador, pero éste, a su vez, paga (y lo hace constar en el mismo finiquito) la indemnización sustitutiva del aviso previo y la

⁶⁹ Banco Santander Chile con Meyer Schier, Claudio (2013): op. cit. considerando primero numeral quinto.

indemnización por años de servicio, aun cuando, en Derecho, aquellas prestaciones no le corresponden al trabajador.

Otro buen ejemplo en donde es dable apreciar las concesiones que se hacen los suscribientes del finiquito, es el relativo a los deberes post-contractuales derivados de la convención laboral. Así las cosas, cabe recordar la proyección de la buena fe objetiva durante todo el íter contractual, incluso hasta después de terminada la relación de trabajo. Así, el empleador puede poner término al contrato por alguna causal disciplinaria contenida en el artículo 160 del Código del Trabajo, v.gr. por falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones. En razón de lo anterior, bien podría el trabajador hacer constar en el finiquito que renuncia a exigir el pago de las remuneraciones insolutas debidas por el empleador y éste por su parte, comprometerse a no difundir, por ningún medio, la conducta que desleal y de mala fe que aquel ejecutó, con la finalidad de evitar las perniciosas consecuencias que aquello pueda provocarle dentro de su ambiente social, familiar y laboral.

iii. Que el finiquito se limite a reconocer situaciones jurídicas determinadas. En pos de la seguridad jurídica, las partes pueden utilizar el finiquito para dar fe del estado de ciertas situaciones, v.gr. del íntegro pago de las cotizaciones previsionales del trabajador.

En síntesis, las fórmulas creadoras y extintivas de obligaciones pueden estar combinadas en el finiquito. Sin perjuicio de lo anterior, en él deben constar, desde el punto de vista sustantivo, el cabal cumplimiento que cada una de las partes ha dado a las obligaciones emanadas del contrato laboral, o la forma en que se dará cumplimiento a ellas, para el evento que alguna o algunas permanezcan pendientes

4. Fisionomía procesal del finiquito

Sin lugar a dudas el efecto más importante que produce el finiquito en materia procesal es el de cosa juzgada. Según revisamos con antelación, el finiquito no siempre puede ser catalogado de transacción, de lo que podría desprenderse que entonces no produciría, a todo evento, el efecto y autoridad de cosa juzgada. Sin embargo, creemos que el efecto de cosa juzgada del finiquito se produce con prescindencia de la existencia o inexistencia de concesiones recíprocas entre los suscribientes. Sin embargo, en este punto cabe plantear la interrogante relativa a dilucidar si es lo mismo la cosa juzgada y el mérito ejecutivo que del finiquito derivan.

4.1 Finiquito, cosa juzgada y mérito ejecutivo

La eficacia de la autoridad de la cosa juzgada, se traduce en tres aspectos o características:

a) Inimpugnabilidad, según la cual la sentencia con autoridad de cosa juzgada no puede ser revisada por ningún juez cuando ya se hayan agotado todos los recursos que de la ley prevé (*non bis in eadem*).

b) Inmutabilidad, según la cual la sentencia no es atacable indirectamente, por no ser posible abrir un nuevo proceso sobre el mismo tema; no puede otra autoridad modificar los términos de una sentencia pasada en cosa juzgada; y,

c) Coercibilidad, que consiste en la eventualidad de ejecución forzada en los casos de sentencias de condena; esto es, «la fuerza que el derecho atribuye normalmente a los resultados procesales»; se traduce en un necesario respeto y subordinación a lo dicho y hecho en el proceso.

Por tanto, creemos que, en términos generales, que el finiquito se encuentre revestido de la autoridad de cosa juzgada, en la medida en que se encuentre legalmente celebrado, significa que éste tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada y revela el fin de la relación laboral en los términos que en él se consignan. De igual forma, lo anterior importa que el finiquito tenga efectos relativos, es decir, que sólo afecte o sea oponible a

quienes lo suscriben. En otros términos, «el finiquito, como convención, sólo obliga a quienes concurren a su génesis con su manifestación de voluntad, es decir, a aquellos que consintieron en dar por concluida una relación laboral en determinadas condiciones y expresaron ese asentimiento libre de todo vicio»⁷⁰.

De esta manera, el finiquito, en su acepción de identificación con la sentencia definitiva firme, produce el efecto de cosa juzgada, tornándose inimpugnable, inmutable y eventualmente coercible. Esto último es lo que se condice con el mérito ejecutivo que de él emerge. Lo anterior sienta sus bases en fundamentos positivos insertos dentro del Código del Trabajo. Así, el propio artículo 177 del Código del Ramo expresa el mérito ejecutivo que el legislador le confiere al finiquito respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él, cumplidos los requerimientos legales, es decir, la ratificación ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios señalados en el inciso 2º de la norma en comento, así como sus copias autorizadas. A su turno, el artículo 464 del mismo cuerpo normativo reitera la idea antes señalada, en su numeral 3.

⁷⁰ HUMERES NOGUER, HÉCTOR, "Corte Suprema, 20 de julio de 2004. Troncoso Etique, Wlady y otros con Industria Maderera Xilometal y Forestal Bío Bío S.A. (casación en la forma y en el fondo)", *Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales* N° 2 (2004), p. 110.

4.2 Finiquito como acción

En términos estrictamente procesales, «la acción de cosa juzgada es aquella que la ley confiere al litigante en cuyo favor se ha declarado un derecho en una resolución judicial firme o ejecutoriada para exigir el cumplimiento de lo resuelto»⁷¹.

En razón de lo hasta aquí expuesto, nos parece necesario formular algunas apreciaciones. En principio, cabe señalar que la acción de cosa juzgada implica el cumplimiento compulsivo, pero es necesario prevenir acerca de la extensión de dicho efecto coercitivo en el finiquito.

4.2.1 Mérito ejecutivo de las obligaciones pendientes

Sin pretender ser majaderos, queremos insistir en que el finiquito tiene mérito ejecutivo respecto de las «obligaciones pendientes», es decir, respecto de aquellas deudas laborales o previsionales que no han sido solucionadas hasta el momento de la suscripción del mismo, circunstancia que debe hacerse constar, v.gr. remuneraciones insolutas.

4.2.2 Mérito ejecutivo de las obligaciones solucionadas o extinguidas

⁷¹ CASARINO VITERBO, MARIO, *Manual de Derecho Procesal. Derecho Procesal Civil*, Tomo III, Editorial Jurídica de Chile, 2005, Santiago, p. 125.

De habitual ocurrencia será que (ex) empleador y (ex) trabajador liquiden las cuentas entre ellos pendientes y dejen constancia de que se otorgan el más amplio, completo y total finiquito, declarando que nada se adeudan. En ese caso, el mérito ejecutivo del finiquito no aparece con tanta claridad como en el caso anterior, es decir, cuando se deja constancia de que existen obligaciones pendientes entre las partes –generalmente del (ex) empleador para con el (ex) trabajador–, puesto que en materia Laboral existen bienes jurídicos tutelados por sobre la autonomía de la voluntad reflejada en la convención que configura el finiquito.

En este orden de cosas, tenemos que, por una parte, si de obligaciones laborales y previsionales devengadas con antelación al último mes de prestación de servicios bajo subordinación y dependencia se trata y si, además, éstas se han extinguido por haber sido pagadas, nada puede discutirse, ni en el finiquito ni en instancia posterior, en razón del carácter de tracto sucesivo del contrato de trabajo. Y, por la otra, en relación a las obligaciones laborales y previsionales devengadas en el periodo inmediatamente anterior al término de la relación de trabajo, solucionadas que sean, a satisfacción del trabajador, ningún efecto producen a la postre.

Sin perjuicio de lo antes señalado, muy importante es recalcar que la existencia de obligaciones laborales y/o previsionales no satisfechas no pueden ser objeto de renuncia por parte del trabajador antes del término del contrato de

trabajo, según prevé el artículo 5º del Código del Trabajo. Más no existe impedimento para que los derechos laborales puedan ser dimitidos finalizado el régimen de trabajo. No sucede lo mismo con los derechos previsionales del (ex trabajador), puesto que el empleador debe acreditar el íntegro cumplimiento de aquellos so pena de tenerse por no válido el despido.

4.2.3 Mérito ejecutivo de nuevas obligaciones

El finiquito constituido en la forma exigida por el artículo 177 del Código del Trabajo, conforma una convención que genera o extingue derechos y obligaciones entre aquellos que lo suscriben y que, si no infringe los principios protectores existentes en materia de derecho laboral, y no se refiere a materias prohibidas de renunciar, se rige por las normas del derecho común, esto es, principalmente por lo preceptuado por el artículo 1545 del Código Civil, en cuyo caso la fuente principal es la voluntad de las partes que lo suscriben, todo lo cual trae aparejado su carácter vinculante para quienes concurrieron a otorgarlo, a objeto de dar por terminada una relación laboral, esto es, aquellos que consintieron en finalizarla en ciertas y determinadas condiciones,

expresando su consentimiento en forma libre, exenta de todo vicio y sólo en lo tocante a ese acuerdo⁷².

En efecto, si quienes concurren al otorgamiento del finiquito convienen en contraer una obligación que subsiste luego de finalizada la relación laboral, v.gr. introduciendo una cláusula de confidencialidad, dicha convención es ley para los contratantes, quienes amparándose en el principio *Pacta Sunt Servanda*, pueden obligarse, por una parte, al cumplimiento de una obligación civil de no hacer y, por la otra, a resarcir los eventuales perjuicios que podía sufrir el co- contratante, con motivo del incumplimiento de dicha obligación de naturaleza civil. Lo anterior, da cuenta de que las partes pueden, válidamente, estipular una obligación de no hacer, de carácter civil, regulada por el derecho común y no por el laboral, puesto que el (ex) trabajador, la contrajo para cuando no tuviera esa calidad, es decir, al momento en que la relación laboral se hallare legalmente extinguida. En síntesis, las partes pueden pactar una cláusula penal, que también es de naturaleza civil, avaluando anticipadamente los perjuicios que causaría el incumplimiento, en relación a las obligaciones asumidas en dicho instrumento. Lo anterior tiene importancia para efectos de determinar el mérito ejecutivo de las obligaciones así contraídas. Esto porque el Código del Trabajo otorga mérito ejecutivo a las obligaciones de naturaleza laboral y no a

⁷² Héctor Del Carmen Rivera Molina con Colcura S.A. (2014): Corte de Apelaciones de Concepción, Sentencia RIT 0-181-2013, de 25 de abril de 2014 (recurso de nulidad), considerando décimo tercero.

las de índole civil, por lo que el acreedor sólo podría exigir el cumplimiento forzado a través de un título perfecto, si se trata de obligaciones pendientes laborales o previsionales. Así se ha fallado⁷³.

4.2.4 Mérito ejecutivo de los derechos y acciones

Respecto de las acciones y derechos vigentes emanados de la extinguida relación laboral, el trabajador puede adoptar alguna de las siguientes posiciones:

i. Renuncia a los derechos y acciones. El tratamiento de este supuesto lo pospondremos para el tercer capítulo del presente estudio, en donde analizaremos la validez de la renuncia o dimisión de ciertos derechos y acciones jerárquicamente supremas en posición dentro de un juicio de ponderación de titularidad procesal.

ii. Hacer reserva de los derechos y acciones. La reserva importa extender la facultad procesal de reclamar jurisdiccionalmente de ciertas prestaciones, entendiéndose que, respecto de aquellas sobre las cuales no formuló reserva existe concierto entre las partes otorgantes. Así se ha fallado.

⁷³ System Pallets S.A. - Toro Cortazar Juan (2008): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 4301-2008, de 30 de septiembre de 2008 (recurso de casación en el fondo), considerando segundo.

«En la especie, se fijó como hecho que el actor formuló reserva en relación con la improcedencia de la causal de necesidades de la empresa y la nulidad del despido, habiendo, por lo tanto, consentimiento y poder liberatorio en los restantes aspectos que forman parte de la relación laboral extinguida»⁷⁴.

La reserva que hace el (ex) trabajador de los derechos y acciones que le corresponden en contra del empleador, debe formar parte integrante del finiquito, careciendo de validez la reserva hecha en forma unilateral y en una oportunidad posterior por parte del mismo sin el conocimiento del empleador. En efecto, el (ex) trabajador podría hacer, válidamente, reserva de acciones y derechos de índole laboral, ante un Ministro de Fe, v.gr. Inspector del Trabajo, con conocimiento del empleador o con su concurrencia⁷⁵.

⁷⁴ Pedro Antonio Ortega Luoni con Universidad Católica del Norte (2010): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 3086-2010, de 28 de septiembre de 2010 (recursos de casación en la forma y en el fondo), considerando cuarto.

⁷⁵ Al respecto nuestra Excm. Corte Suprema ha señalado lo siguiente: «Que del tenor de la norma antes transcrita es posible conceptualizar al finiquito como "el instrumento suscrito 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 cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que algunas de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra.

(...) Que, en el caso en análisis se ha asentado que la ratificación del finiquito por el demandante ante el Inspector del Trabajo no se llevó a efecto sino previa manifestación de su voluntad en orden a que presentaría una reclamación ante los Tribunales de Justicia a fin de obtener el pago de la indemnización convencional. Dicha reserva tiene, por ende, plena validez, como acto unilateral del trabajador llevado a cabo en presencia del empleador.

(...) Que, en consecuencia, no se trata como lo expone el recurrente, de dos actos jurídicos distintos toda vez que la ratificación del finiquito se verificó en el acto del comparendo ante el Inspector del Trabajo, mismo acto en que se estampó la reserva referida, de modo que no se configura una modificación del finiquito por acto posterior como se supone en el recurso, sino que, la validez y eficacia de esa convención requería de la ratificación por parte del trabajador, lo que se hizo, pero consignándose además la reserva señalada». Pérez Díaz Luis con Bata

Con todo, para que una reserva de acciones o derechos surta efecto, se debe consignar de manera expresa o precisa en el mismo documento, el o los derechos que se conservan⁷⁶.

4.2.5 Mérito ejecutivo declaraciones

Las declaraciones emitidas en el finiquito pueden ser de diversa índole. Así, podrán estar referidas a las cuestiones revisadas en los puntos anteriores (obligaciones pendientes o satisfechas como también a la renuncia o reserva de derechos o acciones). Empero, no siempre las declaraciones redundarán en el poder de exigir coercitivamente se respete su contenido. Primero, porque puede tratarse de cuestiones sobre las cuales no existe consenso de validez o invalidez, v.gr. renuncia de acciones derivadas de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Segundo, porque existen principios imperantes dentro del Derecho Laboral que autorizan al juez para restar eficacia y, por ende, mérito ejecutivo, a ciertas declaraciones. Por ejemplo, si las partes han simulado una relación laboral, el finiquito, aún en lo que a declaraciones –de acuerdo mutuo– respecta, no tendrá valor alguno. En este sentido se ha pronunciado la jurisprudencia de nuestros tribunales:

Chile S.A. (2012): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 6989-2012, de 27 de abril de 2012 (recurso de casación en el fondo), considerandos sexto, noveno y décimo.

⁷⁶ Navia con Olivares (2014): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 5542-2014, de 29 de diciembre de 2014 (recurso de casación en el fondo), considerando primero.

«Por otro lado, la sentencia recurrida, que reprodujo y confirmó la decisión de primera instancia que rechazó las demandas de tercería de fojas 590 y 697, concluyó que los finiquitos aparejados al proceso resultan insuficientes para acreditar la relación laboral y la veracidad de las declaraciones contenidas en ellos»⁷⁷.

4.2.6 Consideraciones finales

Al tratarse de obligaciones inherentes en el ámbito laboral, es que el legislador, en el artículo 177 del Código del Trabajo, establece una serie de formalidades que tienen por objeto contar con la certeza o seguridad jurídica de que el contratante más débil de la relación (el ex trabajador), concurra efectivamente con su voluntad a la terminación del vínculo laboral, teniendo pleno conocimiento del contenido e implicancias del finiquito a suscribir, como que dicho conocimiento sea constatado por alguno de los ministros de fe señalados en la misma norma.

Como hemos venido señalando, dichas exigencias tienen por objeto constatar el concurso de voluntades en orden a las condiciones en que se verifica el término de la relación laboral, consentimiento que, sin embargo,

⁷⁷ Palacios Moraga, Yvys y otros con Banco del Desarrollo y otros (2011): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 6259-2010, de 28 de septiembre de 2011 (recurso de casación en el fondo), considerando noveno.

puede no haberse alcanzado en alguna materia. Es por ello que es admisible que el trabajador deje constancia, bajo las mismas formalidades que tiene el instrumento, de una reserva de derechos, resguardando una discusión futura respecto de un determinado aspecto de la relación laboral, sin que ello signifique un obstáculo para la percepción de los conceptos que le corresponde recibir con motivo del término de los servicios, como que ello impida dotar del poder liberatorio que favorece a ambas partes respecto del acuerdo que se haya alcanzado en cuanto a las restantes materias.

4.3 Finiquito como excepción

Al tratar el mérito ejecutivo del finiquito como acción en lo que respecta a las obligaciones que las partes puedan convenir al momento de su suscripción, dejamos entrever la importancia de la naturaleza de dichas obligaciones, en pos de determinar su fuerza coercitiva.

A su turno, el finiquito como excepción dice relación con la invocación de la fuerza inamovible de aquello que consta entre sus cláusulas. No obstante lo anterior, es posible colegir de lo señalado por alguna jurisprudencia, que no producen el efecto de cosa juzgada o poder liberatorio arraigado, aquellas declaraciones relativas a las indemnizaciones de perjuicios que les

corresponderían a los (ex) trabajadores en virtud de la eventual responsabilidad civil del empresario⁷⁸.

4.3.1 Finiquito y triple identidad

Una particular mención se debe hacer a la triple identidad que puede –si se acepta– derivar del finiquito y a la determinación de los efectos que ello implica. Así las cosas, el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil dispone:

«La excepción de cosa juzgada puede alegarse por el litigante que haya obtenido en el juicio y por todos aquellos a quienes según la ley aprovecha el fallo, siempre que entre la nueva demanda y la anteriormente resuelta haya:

- 1° Identidad legal de personas;
- 2° Identidad de la cosa pedida; y
- 3° Identidad de la causa de pedir.

Se entiende por causa de pedir el fundamento inmediato del derecho deducido en juicio».

⁷⁸ Ortiz Faúndez y otros con Corporación Nacional del Cobre de Chile (2013): op. cit. considerando segundo.

Como señalan los autores Thayer y Novoa, el finiquito que, frecuentemente tiene el carácter transaccional, hace que una vez que se otorga válidamente, no pueda volver a ser revisada ninguna pretensión que provenga del contrato de trabajo fenecido⁷⁹.

La admisión de la triple identidad del finiquito celebrado en cumplimiento de los requisitos de forma y de fondo requeridos por la ley y, siempre y cuando no se haya formulado reserva expresa, obedece, por una parte a la caracterización de éste en su dimensión transaccional; cuestión que en nuestro concepto no siempre se produce; y por la otra, a la analogía práctica constatada tanto por la doctrina como por la jurisprudencia en torno a la sentencia definitiva firme. De lo que sigue, entonces, que verificada la triple identidad de las envuelta en la suscripción del finiquito, no podrá reverse las mismas materias incluidas en documento-institución objeto de nuestro estudio.

Tal y como señala la doctrina de nuestra Corte Suprema, «el finiquito, que tiene carácter transaccional, obliga de la misma manera que una sentencia definitiva firme o ejecutoriada, por lo tanto, produce la excepción de cosa

⁷⁹ THAYER ARTEAGA, WILLIAM y NOVOA FUENZALIDA, PATRICIO *Manual de Derecho del Trabajo, Derecho Individual de Trabajo (Continuación) y Derecho Procesal del Trabajo*, Tomo IV, Editorial Jurídica de Chile, 2009, Santiago, p. 125.

juzgada, cuando existe la triple identidad de la que habla el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil (...)»⁸⁰.

V.gr. (ex) empleador y (ex) trabajador concurren al otorgamiento de un finiquito que pone de manifiesto el íntegro de las obligaciones laborales y previsionales que al momento de su suscripción se encontraban pendientes, se pagaron, ergo, se extinguieron. Pues bien, si posteriormente el (ex) trabajador intenta en contra de su (ex) empleador –identidad legal de persona–, el cobro judicial de ciertas obligaciones laborales, pago de los años de servicio, por ejemplo –identidad de cosa pedida– alegando que, en los hechos, no recibió el pago de dicho concepto –identidad de causa de pedir o en palabras de Carneluti «motivo o título de la demanda»⁸¹–, el demandado podrá excepcionarse de cosa juzgada por existir la triple identidad aludida. Volveremos sobre este punto al tratar, en el capítulo que sigue, la eficacia de la renuncia a las acciones emanadas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

⁸⁰ Alexander Aguilera Cruz con Echeverría y Oyarzún e Hijos Limitada (2009): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 5945-2009, de 20 de octubre de 2009 (recurso de casación en el fondo), considerando tercero.

⁸¹ CARNELUTTI, FRANCESCO, *Instituciones del proceso civil*, traducción de la quinta edición italiana por Santiago Sentis Melendo, Editorial Ediciones Jurídicas Europa-América, 1973, Buenos Aires, p. 273.

4.4 ¿Cosa juzgada material o formal?

La cosa Juzgada puede ser conceptualizada como un «estado jurídico en que se encuentran algunos asuntos judiciales por haber sido objeto de una decisión jurisdiccional definitiva en un proceso»⁸². La cosa juzgada es una institución de orden público y constituye uno de los fundamentos necesarios del régimen jurídico a fin de asegurar la certidumbre y estabilidad de los derechos que ella consagra.

Una de las clasificaciones que admite la citada institución, es la de cosa juzgada formal y material. La primera, es el efecto que produce una sentencia definitiva o interlocutoria firme, en cuanto no puede ser objeto de recurso alguno, pero admite la posibilidad de modificación de lo resuelto en un procedimiento posterior. La sentencia es inimpugnable, pero es mutable mediante sentencia dictada en un juicio diverso. La segunda, en cambio, es el efecto que produce una sentencia firme, definitiva o interlocutoria, en cuanto no puede ser objeto de recurso alguno, ni de modificación en el mismo juicio ni en un procedimiento diverso. Es la certeza máxima que puede alcanzar una resolución judicial⁸³.

⁸² DE LA OLIVA, ANDRÉS, *Sobre la Cosa Juzgada*, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, 1991, Madrid, p. 191.

⁸³ Sociedad Rochet y Rochet S.A. con Club Deportivo Unión Española (2006): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 4416-2006, de 13 de septiembre de 2006 (recurso de casación en el fondo), considerando

En virtud de lo antes expuesto cabe preguntarnos sobre la posibilidad de homologar esta clasificación a los efectos producidos por el finiquito y, en caso de responder positivamente, acerca de la determinación de la clasificación a la cual se adhiere de mejor manera dentro de su fisionomía procesal.

Creemos que la aplicabilidad de la distinción aludida se materializa en la faz formal del finiquito, en la medida en que, aun cuando se aluda reiteradamente al carácter transaccional del mismo y a que de él derivan los mismos efectos que de una sentencia definitiva firme, creemos que el finiquito siempre estará sujeto a revisión posterior, sea porque trasciende a la causa de pedir el goce de Derechos Fundamentales inalienables e irrenunciables, sea porque se ha hecho reserva expresa de ciertas acciones y derechos emanados de la relación laboral extinta, sea porque deba llegarse a la conclusión de la imposibilidad de renunciar válidamente a ciertos derechos.

Con todo, creemos necesario advertir que el tratamiento del tópico «valor probatorio del finiquito», debe ser analizado relativamente, en atención a la sede en que se incorpore al proceso. En otros términos, mucho importa el sistema de valoración de la prueba que impere en la ritualidad de un determinado procedimiento. Esto porque el procedimiento civil es presidido por el sistema de la prueba legal o tasada, por lo que el finiquito incorporado en autos podrá ser valorado conforme al mérito de los instrumentos públicos. Empero, si el finiquito es hecho valer en un juicio laboral, en razón de la

apreciación de la prueba conforme el sistema de la sana crítica, el juez valorará y ponderará la certidumbre que le produce el citado instrumento para otorgarle valor probatorio, limitado sólo por las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados⁸⁴.

4.5 Instrumento probatorio

Desde la perspectiva de su configuración jurisprudencial, el finiquito tiene el valor probatorio consignado en el artículo 1700 de la Ley Común, es decir, puede ser tenido como un instrumento público o, en términos de la Corte Suprema, como «documentos públicos u oficiales que hacen plena fe en cuanto a la verdad de las declaraciones que en ellos se haya hecho»⁸⁵. En efecto, cabe señalar que el finiquito produce plena prueba en el litigio en que se incorpore o, lo que es lo mismo, plena fe de lo declarado por los otorgantes. A lo anterior debe adicionarse que el finiquito también produce plena prueba respecto del

⁸⁴ Cfr. BENFELD, JOHANN, “Los orígenes del concepto de ‘sana crítica’”, *Revista de Estudios Históricos-Jurídicos* N° 35 (2013), pp. 1-12; PALOMO VÉLEZ, DIEGO y MATAMALA SOUPER, PEDRO, “Prueba, intermediación y potestades en el proceso laboral: Observaciones críticas y apelación al equilibrio”, *Revista de Derecho de la Universidad Católica del Norte* Vol. 2 N° 19, pp. 237-274; TAVOLARI OLIVEROS, RAÚL, “Variaciones sobre la prueba en el proceso (Viejos y nuevos temas probatorios). Iudicii tota vis in probatione inest”, *Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales* N° 2 (1998), pp. 37-59, entre otros.

⁸⁵ Ingeniería Civil Vicente S.A. con Fisco de Chile (2013): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 4185-2011, de 27 de mayo de 2013 (recurso de casación en el fondo), considerando primero.

hecho de haberse otorgado y de la fecha del otorgamiento, según ha señalado la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo⁸⁶.

4.6 Onus Probandi

«Las partes se encuentran en un plano de igualdad ante el tribunal para allegar probanzas, de modo que la distribución de la carga es objetiva. Son numerosas las disposiciones procedimentales que demuestran esa completa igualdad. Ella existe en toda materia probatoria, pero cobra especial importancia respecto del onus probandi. Aquí, esa igualdad se traduce en que en la distribución del peso de la prueba no influye la situación particular de las partes, en cuanto una de ellas pudiere pretender mayor credibilidad derivada de su honorabilidad, cargo, oficio o mejor fama. Tampoco influye la diversa dificultad de probar que exista para una parte, respecto de la otra, o por obra de circunstancias personales en que cada una se encuentre»⁸⁷.

La cita anterior nos permite colegir la importancia de determinar la carga de la prueba del pago de las prestaciones a que da lugar la relación laboral, luego de otorgado el finiquito con las formas requeridas por la ley, en la medida de que sean objeto de reclamo posterior por parte del (ex) trabajador.

⁸⁶ Dirección del Trabajo, Dictamen ORD. N° 2115-125, de 22 de abril de 1999.

⁸⁷ PEÑAILILLO ARÉVALO, DANIEL, *La prueba sustantiva civil. Parte General*, Editorial Jurídica de Chile, 1993, Santiago, p. 46.

Pues bien, no existe en esta materia inversión de la carga de la prueba, por lo que recibe íntegra aplicación lo dispuesto en la normal basal del *onus probandi*, es decir, el artículo 1698 del Código Civil. Sin embargo creemos que respecto al finiquito incorporado como prueba dentro del proceso, se produce un fenómeno peculiar. Así, dependiendo de la causa de pedir y de quien acompaña el finiquito como prueba instrumental al juicio, se deben distinguir las siguientes situaciones:

i. Si la causa de pedir es la nulidad total o parcial del finiquito, por existir obligaciones laborales pendientes que aparecen pagadas pero que en los hechos no lo fueron, la judicatura debería desestimar esta petición, dado el efecto de *res judicata* ya señalado, con prescindencia de la carga probatoria. Empero, si la declaración de nulidad del despido se fundamenta en el consentimiento viciado, será el (ex) trabajador quien deberá acreditar en el proceso correspondiente que el finiquito otorgado adolece de un vicio de nulidad y debe, por tanto, ser invalidado. En el fondo, el demandante está exigiendo se declare la existencia de las obligaciones laborales (incumbe probar la obligación a quien lo alega).

ii. Si en el finiquito las partes hicieron constar la pendencia de una o más obligaciones (siempre y cuando no se trate de una de índole previsional), y acordaron la forma y oportunidad de pago, el (ex) trabajador puede, ante el incumplimiento del (ex) empleador, accionar de cumplimiento forzado, teniendo

el finiquito mérito suficiente para acreditar la existencia de la obligación, según se desprende de lo estatuido en los artículos 63 bis y 169 letra a), ambos del Código del Trabajo. De igual forma, si el (ex) empleador quisiera probar el cumplimiento de dichas obligaciones deberá soportar la carga de la prueba.

iii. Ahora bien, si es el (ex) empleador quien incorpora el finiquito, v.gr. bajo la fisionomía laboral de excepción de finiquito o cosa juzgada, será a él a quien corresponda probar que éste fue otorgado con todas las solemnidades prescritas por el artículo 177 del Código Laboral. En el fondo el demandado está probando que las obligaciones laborales se extinguieron según consta mediante la suscripción y ratificación del finiquito.

5. Fisionomía laboral del finiquito

5.1 Marco legal aplicable

Con la finalidad de evidenciar la naturaleza laboral del finiquito, es preciso rever la normativa legal aplicable, mediante la cita a las normas que siguen:

i. Artículo 63 bis del Código del Trabajo: «En caso de termino del contrato de trabajo, el empleador estará obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador en un solo acto al momento de extender el finiquito. Sin perjuicio de ello, las partes podrán acordar el

fraccionamiento del pago de las remuneraciones adeudadas y dicho pacto se regirá por lo dispuesto en la letra a) del artículo 169».

De la disposición legal precedentemente transcrita es posible colegir que en el caso de terminación del contrato de trabajo, el empleador se encuentra obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador, obligación que se debe cumplir en un solo acto, al momento de extender el finiquito. Asimismo, de esta norma se colige, que empleador y trabajador se encuentran facultados para acordar el fraccionamiento del pago de aquellas remuneraciones adeudadas, cuyo pacto se debe regir por lo dispuesto en la letra a) del artículo 169 del mismo cuerpo legal⁸⁸.

ii. Artículo 169 del Código del Trabajo: Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este código, se observaran las reglas siguientes:

a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que este no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda.

⁸⁸ Dirección del Trabajo, ORD. N° 3172-056, de 11 de julio de 2006.

El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito (...)».

En este punto, nos parece interesante rescatar una doctrina impartida por la Corte Suprema, tendiente a explicitar el momento en que se forma el consentimiento. Así las cosas y de acuerdo a las reglas generales, el consentimiento, es decir la conformación de voluntades entre los contratantes se produce en el momento en que la oferta es aceptada por el destinatario; en otros términos, coincidiendo oferta y aceptación, ha surgido un acuerdo y éste, según su naturaleza, genera derechos y obligaciones para las partes. A tales reglas no escapa el contrato de trabajo y en el caso del precepto en estudio – artículo 162 del Código del ramo–, como una forma de proteger al trabajador ha establecido el procedimiento a seguir y sus efectos, en el evento que la convención habida entre el empleador y el dependiente concluya por la voluntad de aquél. Conforme al artículo 169 del Código del ramo, dada a conocer la intención por parte del empleador en el sentido de pagar al trabajador una cantidad determinada por indemnización sustitutiva por falta de aviso previo y por años de servicios, esa manifestación, por expresa disposición de ley, no es posible dejarla sin efecto. La Corte Suprema ya ha resuelto que la expresión oferta debe entenderse como la manifestación de voluntad en orden a dar, hacer o no hacer una cosa y, evidentemente, ella obliga a su autor en la medida

que el destinatario de la oferta, en el caso del trabajador, la acepte; también debe concluirse que la obligación de pagar, nacida de la oferta realizada, se hace exigible al momento en que se forma el consentimiento en torno a los montos de las indemnizaciones a solucionar, esto es, en el momento en que el trabajador acepta, expresa o tácitamente, las cantidades ofrecidas. Si el empleador altera la primitiva oferta de indemnización y ya se había producido acuerdo siguiendo el procedimiento establecido al efecto, la oferta ya había sido aceptada por sus destinatarios y no cabía al empleador, por disponerlo así la ley, dejar sin efecto una propuesta que ya había sido aprobada, correspondiendo en consecuencia, sólo el pago de las cantidades ofrecidas primeramente⁸⁹.

iii. Artículo 177 del Código del Trabajo: "El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del

⁸⁹ Antonio Martínez Rojas y otro con Coexpan Chile S.A. (2005): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 201-2004, de 26 de abril de 2005 (recurso de casación en el fondo), considerando quinto.

trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169.

Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. 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 íntegro de dichas cotizaciones previsionales.

Los organismos a que se refiere el inciso precedente, a requerimiento del empleador o de quien lo represente, deberán emitir un documento denominado "Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas", que deberá contener las cotizaciones que hubieran sido pagadas por el respectivo empleador durante la relación laboral con el trabajador afectado, certificado que se deberá poner a

disposición del empleador de inmediato o, a más tardar, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la fecha de recepción de la solicitud. No obstante, en el caso de las cotizaciones de salud, si la relación laboral se hubiera extendido por más de un año el certificado se limitará a los doce meses anteriores al del despido.

Si existen cotizaciones adeudadas, el organismo requerido no emitirá el certificado solicitado, debiendo informar al empleador acerca del período al que corresponden las obligaciones impagas e indicar el monto actual de las mismas, considerando los reajustes, intereses y multas que correspondan.

Si los certificados emitidos por los organismos previsionales no consideraran el mes inmediatamente anterior al del despido, estas cotizaciones podrán acreditarse con las copias de las respectivas planillas de pago.

No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él».

En suma, el artículo 177 del Código Laboral expresa, sobre el finiquito, sus formalidades y efectos de su celebración. Por lo demás, fuera de las acciones emanadas de accidentes del trabajo o enfermedades laborales, cumplidos los requisitos de la norma en comento, la renuncia se entienda hecha válidamente⁹⁰. En el mismo sentido se ha pronunciado la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo: «(...) que el finiquito que reúne las exigencias legales, confiere al empleador pleno poder liberatorio de las obligaciones que le pudieron afectar con motivo de la relación laboral que se extingue y, además, constituye plena prueba del pago de las mismas»⁹¹.

iv. Artículo 464 del Código del Trabajo: «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 ministros de fe en el ámbito laboral».

Debe tenerse presente que los finiquitos otorgados por personas jurídicas como (ex) empleadores, deben contener la individualización del representante legal⁹².

⁹⁰ Pedro Antonio Ortega Luoni con Universidad Católica del Norte (2010): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 3086-2010, de 28 de septiembre de 2010 (recursos de casación en la forma y en el fondo), considerando quinto.

⁹¹ Dirección del Trabajo, ORD. N° 4898-104, de 29 de noviembre de 2007.

⁹² Dirección del Trabajo, ORD. N° 2017-022, de 2 de mayo de 2012.

5.2 Naturaleza laboral del finiquito

La lectura de las normas antes transcritas no hace más que confirmar que el finiquito no es el instrumento que pone término a la relación jurídica laboral, sino que ésta se extinguirá por acuerdo de las partes o por algunas de las causales de terminación previstas en el contrato o en la ley. En estricto sentido, el finiquito pone término a los efectos jurídicos que subsisten para las partes luego de extinguido el vínculo.

De esta forma, es dable afirmar que es inherente al finiquito la idea de un doble contenido:

- i) Constancia y fe de una cuenta que se ha rendido en acto previo o en la misma convención, por parte de quien ha estado obligado a rendirla, y
- ii) Aprobación de esa cuenta por quien ha tenido su derecho a exigirla.

Como consecuencia de esa aprobación emana un efecto liberatorio respecto de las eventuales responsabilidades emanadas de la gestión de quien ha rendido la cuenta.

Pues bien, el finiquito laboral, como convención solemne, extingue las obligaciones derivadas del contrato, mediante el pago de las prestaciones adeudadas al trabajador. Bajo la precedente perspectiva, se trataría de una

convención y no de un contrato, por cuanto su finalidad propia es dar cuenta del término de la relación laboral, como lo prescribe el último inciso del artículo 9 del Código del Trabajo y extinguir obligaciones⁹³.

A mayor abundamiento, parece ser que el Código dio luz verde a la renuncia de derechos hecha constar en el finiquito; cuestión que resulta de la interpretación armónica de estas disposiciones y del artículo 5º del mismo cuerpo legal. Formalmente no hay impedimento jurídico para que el finiquito comprenda el pago de una indemnización de perjuicios que podría pretender el (ex) trabajador que tenga por causa una enfermedad profesional atribuible a culpa o dolo del empleador o para que este renuncie a la interposición de la acción.

Con todo, el poder liberatorio se restringe a todo aquello en que las partes han concordado y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó⁹⁴.

⁹³ GUMUCIO RIVAS, JUAN, "Alcance de los finiquitos laborales en casos de responsabilidad subjetiva del empleador por siniestros laborales", *Revista Laboral Chilena* N° 7 (2010), pp. 72-77.

⁹⁴ Lorena Fuentealba Candia con Municipalidad de San José de la Mariquina (2009): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 5816-2009, de 27 de octubre de 2009 (recurso de unificación de jurisprudencia), considerando tercero.

CAPÍTULO III

EFICACIA CONDICIONAL DEL FINIQUITO Y SU PODER LIBERATORIO

1. Requisitos de validez del finiquito

En el presente apartado volveremos sobre los requisitos de validez del finiquito, toda vez que con prescindencia de la discusión objeto del presente estudio, es decir, acerca de la eficacia del poder liberatorio del finiquito respecto de las acciones provenientes de la responsabilidad del (ex) empleador por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, el finiquito debe cumplir con ciertos requisitos para que pueda ser invocado por el empleador⁹⁵.

En efecto, la validez del finiquito exige la concurrencia copulativa de las siguientes condiciones:

- a) Requisitos objetivos de validez o formalidades
 - i. Debe constar por escrito

⁹⁵ LANATA FUENZALIDA, GABRIELA, *Contrato individual de trabajo*, Cuarta Edición, Editorial Legalpublishing, 2010, Santiago, p. 292.

ii. Para ser invocado por el empleador debe haber sido firmado por el interesado y alguno de los ministros de fe que indica el artículo 177 del Código del Trabajo.

iii. El ministro de fe actuante debe dejar constancia, de alguna manera, de la aprobación que el trabajador presta al acuerdo de voluntades que se contiene en el respectivo instrumento.

b) Requisitos subjetivos

iv. En el finiquito debe constar el cabal cumplimiento que cada una de las partes ha dado a las obligaciones emanadas del contrato laboral o la forma en que se dará cumplimiento a ellas, en caso que alguna o algunas permanezcan pendientes.

En lo que sigue nos pondremos en el supuesto de que los requerimientos señalados han sido cabalmente obedecidos.

2. El consentimiento en el finiquito

Como ya se apuntara, el finiquito es un acto jurídico –bilateral, por cierto–, por lo que requiere para su existencia de la manifestación de voluntad de ambas partes y para su validez, de unas voluntades exentas de todo vicio.

En efecto, los vicios de que puede adolecer el consentimiento prestado en el finiquito, obedecen a las reglas generales (artículos 1451 y ss. del Código Civil).

2.1 Consentimiento viciado y sus efectos

2.1.1 Error en el finiquito

El error como vicio del consentimiento puede ser conceptualizado como «la falsa representación de la realidad determinada por la ignorancia, es decir, por no haber tenido la parte conocimiento de todas las circunstancias que influyen en el acto concertado, o por la equivocación, es decir, por no haber valorado exactamente la influencia de dichas circunstancias»⁹⁶.

Nadal señala que se ha reconocido por nuestros Tribunales de Justicia que «el error en cuanto a la determinación de las cifras que debieron pagarse al actor ha viciado su consentimiento produciendo la nulidad del finiquito en cuanto a su poder liberatorio para la demandada»⁹⁷.

Sin embargo, creemos que la lectura y la referencia implícita que conlleva la cita anterior deben hacerse de forma matizada. Esto porque desde la perspectiva del conocimiento efectivo que puede o debe tener el trabajador

⁹⁶ VIAL DEL RÍO, VÍCTOR, *Teoría general del acto jurídico*, Editorial Jurídica de Chile, 2011, Santiago, p. 77.

⁹⁷ NADAL SERRI, DANIEL, *El despido en el Código del Trabajo*, Editorial LexisNexis, 2003, Santiago, p. 582.

de la suma que, por concepto de la relación laboral, se le adeuda, en los hechos siempre puede concretarse en el desconocimiento o ignorancia. A mayor abundamiento, podríamos concluir que cualquier error en el cálculo de lo que al (ex) trabajador se le adeuda conlleva la ineficacia del finiquito. Apoyamos nuestra postura en lo que nos parece son los argumentos que impiden el éxito de una acción de nulidad impetrada con la finalidad de que esta se declare por error en el cálculo de las sumas que a éste se le deben:

Primero, en el estadio de la etapa de liquidación y finiquito, las prestaciones y beneficios laborales de que es titular el trabajador ya no son irrenunciables, en razón de la interpretación –a contrario sensu– del artículo 5º del Código del Trabajo y, además, porque cuando el legislador le quiso dar ultraactividad a ciertas obligaciones emanadas de la relación laboral, como son aquellas de índole previsional, lo hizo expresamente. En razón de lo anterior, si el (ex) trabajador suscribe, sin presión alguna, el finiquito que deja constancia del pago de, v.gr. 7 años de servicio, no podrá luego alegar que en realidad prestó servicios durante 8 años a su (ex) empleador.

Segundo, en complemento del argumento precedente, creemos que el trabajador que concurre con su voluntad a la celebración de un finiquito que no cubre íntegramente sus derechos laborales y no se introduce reserva alguna, lo que hace es renunciar a dichas prestaciones.

Tercero, finalmente creemos que el (ex) trabajador que pretende resarcir el finiquito por error de las sumas adeudadas y pagadas, no es titular de la acción de nulidad. Claro que no por aplicación del artículo 1683 del Código Civil, que se refiere a la nulidad absoluta, sino porque el sistema indemnizatorio laboral es un sistema tarifado preestablecido en la ley, por lo que al (ex) trabajador le es oponible la ficción legal de conocimiento de la ley del artículo 8º del mismo cuerpo normativo (*nemo auditur qui propriam turpitudinem alegans*).

Nos parece reconocer el precedente razonamiento en una sentencia de la Corte Suprema, que expresa:

«Que, por consiguiente, aplicando el Código del ramo, específicamente los artículos 162 inciso cuarto y 163 inciso primero, procedía desestimar la demanda del actor, por cuanto, cumpliendo el empleador con la obligación que le generó la oferta aceptada, pagó lo que en derecho correspondía, sin que pueda admitirse que el error en el cálculo de las cantidades sea irrevocable, ya que el sistema resarcitorio determinado por la legislación laboral se encuentra preestablecido, es un sistema indemnizatorio tarifado, según ya lo ha resuelto esta Corte. A ello cabe agregar que, además, la oferta admite la retractación

conforme a las reglas generales, puesto que el derecho laboral no constituye una rama aislada del derecho común»⁹⁸.

No significa todo lo anterior que no sea posible que el error vicie la voluntad manifestada en el finiquito. Así las cosas, si el (ex) trabajador no está en conocimiento de la producción de alguna enfermedad profesional o de los efectos derivados de un accidente del trabajo al momento de concurrir a la celebración del finiquito, por ejemplo, por no haberse manifestado aún (*ad impossibilia nemo tenetur*) es dable afirmar que no está en condiciones de apreciar las circunstancias que rodean la renuncia de acciones futuras que pueda hacer valer en contra del (ex) empleador y a la cual asiente, en pos de hacer efectiva su responsabilidad civil⁹⁹.

⁹⁸ Antonio Martínez Rojas y otro con Coexpan Chile S.A. (2005): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 201-2004, de 26 de abril de 2005 (recurso de casación en el fondo), considerando tercero.

⁹⁹ Al respecto nuestros tribunales de justicia han expresado: «Respecto al asunto del valor de los finiquitos firmados por los ex trabajadores, aduce el recurrente que el acápite noveno limita su efecto liberatorio solo respecto de las prestaciones patrimoniales originadas en el contrato de trabajo, pero que no pueden comprender las prestaciones derivadas de enfermedades profesionales y que se ignoraban a la fecha de su celebración, las cuales se hayan específicamente reguladas por la Ley NDEG16.744, sin que aparezca lógico y pueda pactarse acerca de algo que se desconoce». Ortiz Faúndez y otros con Corporación Nacional del Cobre de Chile (2013): Corte Suprema, op. cit. considerando primero.

2.1.2 Fuerza en el finiquito

Gamonal y Guidi apuntan que en caso de existir fuerza en el finiquito, éste «será nulo y la relación laboral permanecerá vigente»¹⁰⁰. Sin perjuicio del respeto que nos merecen los profesores citados, consideramos la precedente premisa muy poco feliz. A lo largo del presente estudio hemos subrayado y vuelto sobre la naturaleza jurídica del finiquito, reiterando que el finiquito no produce, en caso alguno, el término de la relación laboral, por lo que mal podría esta revivir ante su ineficacia. En idéntico sentido lo ha sostenido el autor Eduardo Yáñez:

«En principio se puede argumentar que el finiquito es nulo porque el despido fue efectuado con infracción al artículo 174 del Código del Trabajo, que en definitiva es lo que señala el párrafo mencionado. Lo que yo veo es que, el acto jurídico que adolece de nulidad por esa circunstancia es el despido, no el finiquito, que es un acto jurídico distinto»¹⁰¹.

¹⁰⁰ GAMONAL CONTRERAS, SERGIO y GUIDI MOGGIA, CATERINA “Efectos del finiquito en relación al procedimiento de tutela de derechos fundamentales”, *Revista Chilena Laboral* N° 1 (2011), p. 81.

¹⁰¹ YÁÑEZ MONJE, EDUARDO, “Poder liberatorio del finiquito y nulidad”, *Manual de Consultas Laborales y Previsionales* N° 305 (2010), p. 40.

2.1.3 Dolo en el finiquito

La jurisprudencia de nuestros tribunales ha admitido, sin mayores reparos, la procedencia del dolo en sede laboral y, específicamente en el ámbito del consentimiento en el finiquito. No existen, por tanto, diferencias con el tratamiento de este vicio en sede civil. Sin embargo, nos parece importante hacer referencia a un fallo de la Corte de Apelaciones de Chillán, con el cual no concordamos.

En este orden de cosas, la referida judicatura, falló, en sentencia del año 2012, lo siguiente:

«Para que una cláusula que se pretenda liberatoria de la responsabilidad derivada de la infracción al deber de seguridad - la que puede corresponder a dolo o culpa lata - pueda producir sus efectos, se requiere de una mención expresa y específica y no puede ser abarcada por una referencia general»¹⁰².

La razón de nuestro desacuerdo radica en que, independientemente de la posición que se adopte en torno a la eficacia de la renuncia de acciones relativas a accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, la Corte de Apelaciones de Chillán no repara en la aplicación al caso sub-lite de lo dispuesto en el artículo 1465 del Código Civil, es decir, que la condonación del

¹⁰² Castro Ortiz Leonidas Rafael con Echeverría Izquierdo Montajes Industriales (2012): Corte de Apelaciones de Chillán, Sentencia ROL N° 76-2012, de 21 de noviembre de 2012 (recurso de nulidad), considerando quinto.

dolo futuro no vale. La infracción a dicha norma debe ser sancionada con nulidad absoluta por adolecer de objeto ilícito, máxime si se tiene presente que el finiquito constituye el instrumento a través del cual el (ex) empleador rinde cuenta al (ex) trabajador de las obligaciones laborales y previsionales que tiene a su respecto.

3. Renuncia de acciones

3.1 Procedencia de la renuncia

Tal y como hemos venido señalando, el finiquito es un acto jurídico bilateral, en donde las partes dejan constancia de los términos en que la relación laboral ha finalizado, suscrito en un estadio en donde la renuncia de los derechos de que el trabajador es titular, es posible, por estar extinguido el contrato de trabajo.

Lo anterior es avalado por lo dispuesto en el citado artículo 5º del Código del Trabajo y por el artículo 12 del Código Civil. Así las cosas, el instrumento denominado «finiquito», «liquidación de finiquito» o «liquidación de despido», puede contener, válidamente, la renuncia de derechos laborales. Empero, «la

renuncia debe ser expresa y, por ende, no puede ser tácita. La renuncia no puede presumirse»¹⁰³.

3.2 Cláusula de estilo

Habitualmente las partes del finiquito incorporan –o mejor dicho lo hace el (ex) empleador y el (ex) trabajador adhiere– unas cláusulas de estilo, que con mayores o menores modificaciones, son las siguientes:

«CLÁUSULA X: En virtud de lo anteriormente expuesto, Don(a)..... manifiesta expresamente que nada le adeuda en relación con los servicios prestados, con el contrato de trabajo o con motivo de la terminación del mismo, por lo que libre y espontáneamente, y con el pleno y cabal conocimiento de sus derechos, otorga a su empleador, el más amplio, completo, total y definitivo finiquito por los servicios prestados o la terminación de ellos, ya diga relación con remuneraciones, cotizaciones previsionales, de seguridad social o de salud, subsidios, beneficios contractuales adicionales a las remuneraciones, indemnizaciones, compensaciones, o con cualquiera causa o concepto.

¹⁰³ GAMONAL CONTRERAS, SERGIO, *Fundamentos de Derecho Laboral*, Cuarta Edición, Editorial Legalpublishing, 2014, Santiago, p. 168.

CLÁUSULA X+1: Asimismo, declara el trabajador que, en todo caso, y a todo evento, renuncia expresamente a cualquier derecho, acción o reclamo que eventualmente tuviere o pudiere corresponderle en contra del empleador, en relación directa o indirecta con su contrato de trabajo, con los servicios prestados, con la terminación del referido contrato o dichos servicios, sea que esos derechos o acciones correspondan a remuneraciones, cotizaciones previsionales, de seguridad social o de salud, subsidios, beneficios contractuales adicionales a las remuneraciones, indemnizaciones, compensaciones, o con cualquier otra causa o concepto.

Para constancia, las partes firman el presente finiquito en tres ejemplares, quedando uno en poder de cada una de ellas, y en cumplimiento de la legislación vigente, Don(a) lo lee, firma y lo ratifica ante».

La importancia de que el finiquito contenga ambas cláusulas y no sólo la referida a la declaración del (ex) trabajador en el sentido de que nada se le adeuda, dice relación con que en ella sólo se comprenden las prestaciones a que da lugar la terminación del trabajo y, en caso alguno, a las indemnizaciones derivadas de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Desprendemos el razonamiento anterior de lo señalado por nuestros tribunales de justicia, en el siguiente orden de cosas:

«Por consiguiente, las declaraciones del trabajador, en cuanto a que “nada se le adeuda” y que otorga “su más completo finiquito”, comportan - claramente- un recibo de pago de tales prestaciones, o sea, de lo que fuera efectivamente solucionado. De pretenderse, como lo sostuviera la demandada, que ello también involucraría una hipotética renuncia a sus derechos derivados de la enfermedad profesional que ahora sirve de sustento a su demanda, significaría que el trabajador estaría abdicando de un derecho sin recibir nada a cambio. Al margen de si ello es no jurídicamente factible, lo que cierto es que, antes que todo, tendría que haber existido una manifestación explícita e inequívoca. Primero, porque compromete un derecho mínimo establecido en la ley, integrador del denominado "orden público social", caracterizado por su inderogabilidad in peius; y, enseguida, porque esa eventual disponibilidad y renuncia tenía, además, un componente futuro, de momento que concernía a un derecho subjetivo que no se había incorporado al patrimonio del trabajador»¹⁰⁴.

¹⁰⁴ Benavides con ECR Servicios Externos S.A. (2014): Corte de Apelaciones de Santiago, Sentencia ROL N° 353-2014, de 7 de agosto de 2007 (recurso de nulidad), considerando primero.

3.3 Poder liberatorio de la renuncia de acciones

La jurisprudencia nacional no ha procedido en repelencia a la renuncia de acciones en el finiquito, es decir, en aquel acto jurídico que genera o extingue derechos y obligaciones, puesto que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben, por lo que es vinculante para quienes concurrieron a otorgarlo dando cuenta de la terminación de la relación laboral. En estos términos ha sido recogido el argumento anterior por la Corte de Apelaciones de Concepción: «a aquellos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron ese asentimiento libre de todo vicio y solo en lo tocante a ese acuerdo, es decir, es factible que una de las partes manifieste discordancia en algún rubro, respecto al cual no puede considerarse que el finiquito tenga carácter transaccional, ni poder liberatorio. En otros términos el poder liberatorio se restringe a todo aquello en que las partes han concordado y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó»¹⁰⁵.

En suma, la renuncia de acciones es parte de la manifestación de voluntad –misma que debe ser libre, espontánea y exenta de todo vicio– del (ex) trabajador, por lo que las partes deben estarse a lo pactado. Sin embargo, cuando se producen conflictos jurídicos en torno a acciones derivadas de un accidente del trabajo o enfermedad profesional; mediando renuncia genérica e

¹⁰⁵ Amulef Quidelaf Juan Francisco contra Cmpc S.A Planta Laja (2012): Corte de Apelaciones de Concepción, Sentencia ROL N° 71-2012, de 4 de junio de 2012 (recurso de nulidad), considerando undécimo.

incluso expresa, por parte del (ex) trabajador, la jurisprudencia se encuentra dividida en torno a la validez o eficacia que en dicha parte produce el finiquito. En razón de lo anterior, dedicaremos los acápites que siguen al tratamiento de los criterios vertidos por los tribunales de justicia, en la especie.

4. Renuncia de acciones derivadas de la infracción de la obligación de higiene y seguridad del empleador

Desde la perspectiva contractual, la seguridad en el trabajo es una obligación o imperativo jurídico privatista. Desde la perspectiva legal, dicha obligación se traduce en un deber positivo, de índole público. Es en este sentido en el que se han pronunciado nuestros tratadistas, al hacer referencia a la buena fe gobernante en las relaciones laborales, en el siguiente orden de cosas:

«Este deber presenta una doble naturaleza pública y privada: desde la perspectiva meramente contractual, la buena fe se alza como el fundamento del deber de protección del empleador; pero ello no evita la existencia de una

frondosa normativa, de muy distinto orden, en cuya virtud el Estado asegura el cumplimiento de ciertos parámetros básicos»¹⁰⁶.

En síntesis, cabe concluir que el deber de seguridad, como manifestación del deber general de protección, constituye una obligación desde la perspectiva contractual: el empleador es deudor de la misma e incurrirá en responsabilidad si concurren los elementos configurativos de la misma. En términos positivos, refrenda un deber jurídico que impone el Estado al empleador, con la finalidad de tutelar los bienes jurídicos más esenciales de los trabajadores: su vida y salud.

4.1 Renuncia a acciones para hacer efectiva la responsabilidad del empleador por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales conocidas por el trabajador

Nos parece imperioso excluir de inmediato de nuestro estudio aquellas acciones derivadas de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que, al momento de celebrar, suscribir y ratificar el finiquito, ya se habían producido, manifestado y eran conocidas del trabajador. Esto porque resulta innecesario incluirlas en la discusión dado que, estando el trabajador en, v.gr. en tratamiento médico, su consentimiento se expresará de manera libre e

¹⁰⁶ IRURETA URIARTE, PEDRO, Op. cit. p. 170.

informada, pudiendo, en principio, renunciar válidamente. Sin perjuicio de lo anterior, téngase presente la admisibilidad de la renuncia por razones constitucionales¹⁰⁷.

Formuladas estas prevenciones seguiremos con el análisis de la renuncia de acciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, cuyos efectos se manifiestan luego de que el finiquito ha alcanzado mérito ejecutivo.

4.2 Renuncia genérica

4.2.1 Opinión mayoritaria

La renuncia genérica a acciones, esbozada en los términos expuestos en el acápite «cláusulas de estilo», ha sido mayoritariamente rechazada en cuanto al efecto onnicomprensivo de aquellas provenientes de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que, eventualmente, pudiere tener.

El tribunal ante el cual se expone la discordancia interpretativa, está llamado a utilizar las normas contenidas en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil. Siguiendo dicho razonamiento, la regla de interpretación prevista en el artículo 1561 del Código sustantivo señala que por generales que sean los

¹⁰⁷ Cfr. GAMONAL CONTRERAS, SERGIO y GUIDI MOGGIA, CATERINA, “Efectos del finiquito en relación al procedimiento de tutela de derechos fundamentales”, Op. cit. p. 83.

términos de un contrato, sólo se aplicarán a la materia sobre la que se ha contratado. Así, pese a que los finiquitos laborales incluyan cláusulas expresadas en términos amplios y atendidas las contraprestaciones que se imponen al empleador, no es posible incluir la renuncia de las acciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Por otra parte, no resulta aplicable el artículo 1562 del Código Civil, ya que la cláusula de renuncia general de acciones y derechos contemplada en los finiquitos tiene un efecto, empero éste no comprende aquel en que el empleador pretende hacerse irresponsable ante una obligación impuesta por la ley. A mayor abundamiento, a la misma conclusión lleva la aplicación de los artículos 1563, 1564 y 1564 del Código Civil, puesto que a falta de mención específica no puede entenderse referido el finiquito a los alcances que pudieren abarcar el tema de la obligación reparatoria del (ex) empleador como consecuencia de su responsabilidad civil en un accidente del trabajo o enfermedad profesional.

Finalmente, debe tenerse presente que «si bien contiene un acuerdo de voluntades, no necesariamente es producto de una negociación entre las partes del contrato de trabajo, de lo que se sigue que el contenido del mismo, generalmente, es determinado de manera exclusiva por el empleador, otorgando un alcance general liberatorio a dicho instrumento», por lo que resulta aplicable lo estatuido en el artículo 1566 del nuestro Código Civil, de suerte que emanadas del ex empleador y por lo que en la ambigüedad del

pacto se refiere debe interpretarse en su contra. En razón de lo anotado hasta este punto de análisis, no es posible reconocer en las cláusulas genéricas una renuncia absoluta. Así se ha fallado¹⁰⁸.

4.2.2 Opinión minoritaria

En contra de la ineficacia que alcanza la cláusula de renuncia genérica a las acciones derivadas de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, cabe traer a colación lo señalado por la Corte Suprema, en sentencia del año 2010:

«Por lo mismo, es que la herramienta con que el trabajador cuenta para negar dicho alcance general es la reserva de derechos, único antecedente que permite adquirir certeza respecto de la falta de discusión o negociación sobre un accidente de trabajo o de la disconformidad con el contenido del finiquito sobre la materia. En ese sentido, no es factible para el tribunal, por la sola falta de mención expresa, entender que el finiquito no alcanza al accidente de trabajo, puesto que ello significa presumir la falta de consentimiento en un acto que consiste esencialmente en un acuerdo de voluntades, y que en razón del principio protector está dotado además de formalidades que buscan adquirir certeza respecto de la concurrencia del necesario consentimiento del

¹⁰⁸ Víctor Segundo Gallardo Martínez con Echeverría Izquierdo Montajes Industriales S.A. (2014): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 8325-2013, de 22 de abril de 2014 (recurso de unificación de jurisprudencia), *passim*.

trabajador. Más aún si, tal como se indica en el informe en derecho aportado por la parte demandante, la materia de accidentes de trabajo tiene una naturaleza evidentemente laboral, teniendo además en consideración que la norma que constituye la piedra angular de la obligación de seguridad del empleador está contenida en el Código del Trabajo y que, por ende, el mencionado deber es de origen legal y se deriva de la prestación de servicios, estando comprendido, entonces, en la declaración de finiquito que el trabajador efectuó respecto de su empleador»¹⁰⁹.

Creemos que el principio protectorio imbuido dentro de la normativa del Derecho del Trabajo es tratado con descuido por parte del juez de la instancia, toda vez que lo utiliza para referirse a las formalidades del instrumento que da cuenta del término de la relación laboral, sin reparar en el alcance que éste tiene en el ámbito de los Derechos Fundamentales del trabajador.

4.3 Renuncia expresa o específica

Parte importante de las sentencias emanadas de nuestros tribunales de justicia durante los últimos años, está por la eficacia de la renuncia de las

¹⁰⁹ Fernando Iván Cáceres Antúnez con Sociedad de Inversiones Cerro Dominador Ltda. e Ingeniería en Transporte a Granel Limitada (2010): Primer Juzgado de Letras del Trabajo, Sentencia ROL N° 105-2011, de 28 de diciembre de 2010 (demanda de indemnizaciones por accidente del trabajo), considerando octavo.

acciones objeto de nuestro estudio, siempre y cuando se haga en forma expresa.

Si no existe en el finiquito una renuncia formulada en los términos anotados, cabe concluir que la amplitud de la renuncia no puede abarcar la responsabilidad civil del (ex empleador) en materia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, máxime si se quiere tenga el carácter transaccional en la que se ajustan cuentas pendientes, es dable exigirle la especificidad necesaria, en atención no sólo a los bienes jurídicos en juego, esto es, derechos laborales de orden público, sino también porque se trata de evitar o eludir un pleito, una controversia, entre quienes comparecen a dicho ajuste de cuentas, de modo que es dable requerir la máxima nitidez en cuanto a las materias, derechos, obligaciones, prestaciones, indemnizaciones, etc., sobre las cuales se ha formado el consentimiento, con el objeto precisamente de impedir las discusiones. «De ese modo, con la nitidez sobre los temas que versa el acuerdo- podrá exigírsele a cada parte que cumpla con lo acordado, desde que constituye una ley para los contratantes y en el que debe concurrir la buena fe»¹¹⁰.

¹¹⁰ Víctor Segundo Gallardo Martínez con Echeverría Izquierdo Montajes Industriales S.A. (2014): Corte Suprema, Sentencia ROL N° 8325-2013, de 22 de abril de 2014 (recurso de unificación de jurisprudencia), considerando octavo.

4.4 Irrenunciabilidad de las acciones emanadas de un accidente del trabajo o en enfermedad profesional

Desde una tercera línea argumental, tenemos la posición que se inclina por la irrenunciabilidad de las acciones provenientes de alguna contingencia a las que venimos haciendo referencia. En el citado contexto, alguna jurisprudencia ha declarado que las «normas sobre accidentes del trabajo, son de orden público, y por tanto, los derechos que en ella se establecen son irrenunciables. Así las cosas, si la intención de las partes es realizar un finiquito, en virtud del cual se renuncian o desistan acciones, su validez dependerá de su respeto al artículo 5º del Código del Trabajo, y de aquellos derechos no incorporados al patrimonio, como son los dudosos que podrían emanar de situaciones no resueltas, en concordancia con el artículo 2452 y 2457, ambos del Código Civil (...)»¹¹¹.

Con todo, autores como Sergio Gamonal y Caterina Guidi, precisan el fundamento de la irrenunciabilidad. Sustentan su premisa en el hecho de que, aun después de extinguido el vínculo laboral, el (ex) trabajador no puede renunciar a derechos conferidos por las leyes laborales que no miran

¹¹¹ Héctor Del Carmen Rivera Molina Con Colcura S.A. (2014): Corte de Apelaciones de Concepción, Sentencia ROL N° 69-2014, de 25 de abril de 2014 (recurso de nulidad), considerando segundo.

únicamente su interés individual, sino que éste se extrapola hacia otros focos de intereses, como los familiares y los sociales.

5. Fundamentos jurisprudenciales acerca del poder liberatorio del finiquito sobre acciones no renunciadas expresamente

5.1 Muestra preliminar: Renuncia genérica de las acciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales versus renuncia expresa

Tribunal	Fecha	Fallo	Contenido
Corte Suprema (Sala Mixta)	12 de julio de 2010	A favor de renuncia genérica	Un finiquito otorgado con las formalidades legales con renuncia y sin reserva exime al empleador de sus responsabilidades ¹¹² .
Corte de Apelaciones de San Miguel	12 de septiembre de 2011	En contra de renuncia genérica	A falta de renuncia expresa no es eficaz el finiquito en torno a las acciones que por su naturaleza se entienden comprendidas ¹¹³ .
Corte de Apelaciones de	4 de junio de 2012	A favor de renuncia	El finiquito tiene plena eficacia si no

¹¹² Maldonado Portocarrero Guillermo con Corpesca S.A. (2010): Corte Suprema, ROL N° 2998-2010, de 12 de julio de 2010 (Casación Fondo), considerando cuarto.

¹¹³ Cruz Campos con Metagal S.A. (2011): Corte de Apelaciones de San Miguel, ROL N° 176-2011, de 12 de septiembre de 2012 (Apelación), considerando séptimo.

Concepción		genérica	ha habido reserva alguna ¹¹⁴ .
Corte de Apelaciones de Chillán	21 de noviembre de 2012	En contra de la renuncia genérica	Una cláusula liberatoria de la responsabilidad derivada de la infracción al deber de seguridad produce efectos, sólo si ante mención expresa y específica ¹¹⁵ .
Corte Suprema (Sala Constitucional)	12 de marzo de 2013	En contra de la renuncia genérica	El finiquito no tiene poder liberatorio respecto de las acciones civiles que un ex trabajador pueda impetrar en contra del ex empleador ¹¹⁶ .
Corte Suprema (Sala Mixta)	7 de agosto de 2013	En contra de la renuncia genérica	Resulta improcedente presumir que por haberse firmado un finiquito con renuncia a todo tipo de acciones en forma amplia ¹¹⁷ .

¹¹⁴ Amulef Quidelaf Juan Francisco contra Cmpc S.A Planta Laja (2012): Corte de Apelaciones de Concepción, ROL N° 71-2012, de 4 de junio de 2012 (Recurso de nulidad), considerando décimo segundo.

¹¹⁵ Castro Ortiz con Echeverría Izquierdo Montajes Industriales S.A. (2012): Corte de Apelaciones de Chillán, ROL N° 76-2012, de 21 de noviembre de 2012 (Recurso de Nulidad), considerando quinto.

¹¹⁶ Ortiz Faundez y otros con Corporacion Nacional del Cobre de Chile (2013): Corte Suprema, ROL N° 7113-2010, de 12 de marzo de 2013 (Casación Forma y Fondo), considerando trigésimo primero.

¹¹⁷ Castro Ortiz con Echeverría Izquierdo Montajes Industriales S.A. (2013): Corte Suprema, ROL N° 9579-2012, de 7 de agosto de 2014 (Unificación de jurisprudencia), considerando octavo.

Corte Suprema (Sala Laboral)	22 de abril de 2014	En contra renuncia genérica	El poder liberatorio sólo de los derechos especificados ¹¹⁸ .
Corte de Apelaciones de Concepción	25 de abril de 2014	A favor de la renuncia genérica	Si no se formula reserva de las acciones indemnizatorias derivadas de un accidente del trabajo, el finiquito tiene pleno poder liberatorio ¹¹⁹ .
Corte de Apelaciones de Santiago	7 de agosto de 2014	A favor de la renuncia expresa	El finiquito legalmente celebrado tiene poder liberatorio respecto de las acciones expresamente renunciadas ¹²⁰ .

Tabla N° 1

Aun cuando hemos dado tratamiento a lo largo de todo nuestro estudio a los fundamentos jurisprudenciales vertidos en torno a la renuncia y su poder liberatorio cuando se refieren a la responsabilidad civil del empresario por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, en el presente acápite analizaremos los más trascendentes.

¹¹⁸ Gallardo Martínez con Echeverría Izquierdo Montajes Industriales S.A. (2014): Corte Suprema, ROL N° 8325-2013, de 22 de abril de 2014 (Unificación de jurisprudencia), considerando sexto.

¹¹⁹ Rivera Molina con Colcura S.A. (2014): Corte de Apelaciones de Concepción, ROL N° 69-2014, de 25 de abril de 2014 (Recurso de nulidad), considerando décimo noveno.

¹²⁰ Benavides con Servicios Externos S.A. (2014): Corte de Apelaciones de Santiago, ROL N° 353-2014, de 7 de agosto de 2014 (recurso de nulidad), considerando cuarto.

i. Argumento del pacta sunt servanda

En términos generalizados los tribunales de justicia inician cualquier razonamiento con la alusión a la premisa reinante desde el Derecho Romano, esto es, el «pacta sunt servanda o lo pactado obliga». Así, prima facie, reconocen el poder liberatorio del contenido del finiquito, salvo las precisiones siguientes.

ii. Argumento de la especialidad

El finiquito puede versar sobre diversas materias, sea sobre las condiciones en que ha terminado la relación laboral, v.gr. prestaciones laborales y previsionales, indemnizaciones contempladas en la ley o convenidas y también sobre las acciones autorizadas por el artículo 69 letra b) de la Ley N° 16.744. Sin embargo, si las partes pretenden que sus declaraciones a su respecto surtan efectos (entre las cuales cabe incluir la renuncia), debe haber una referencia expresa que le dé el sentido perseguir por los otorgantes.

iii. Argumento del principio protectorio del Derecho Laboral

El principio de protección que preside el Derecho del Trabajo tiene su génesis en la necesidad del Estado de dotar de eficacia a las normas

constitucionales sobre derechos fundamentales y brindar protección efectiva a la parte más débil de la relación laboral. Así, ha de ser considerado como el eje cardinal e inspirador de toda la legislación laboral. A través de éste se pretende la protección de la parte contratante más débil al asumir que en la relación de trabajo, no prima la autonomía de la voluntad como en otros contratos, o al menos debe reconocerse que está muy disminuida. Es en virtud del referido principio protector, que el legislador establece normas de orden público con contenido mínimo, logrando la conexión, con otro de los principios que se pretendía referir, cual es el de irrenunciabilidad de los derechos laborales, el cual incluso algunos doctrinarios sostienen que no sería sino una manifestación más del principio protector.

La citada institución también ejerce funciones hermenéuticas, dado que sirve de directriz judicial para desplegar la tarea de interpretación, por en materia de procedimientos por indemnización de perjuicios derivados de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, el juez debe aplicar en su raciocinio los parámetros del principio protector.

iv. Argumento del rango constitucional del artículo 184 del Código del Trabajo

Que el artículo 184 del Código del Trabajo tiene rango constitucional se sustenta en que las prerrogativas que emanan del Derecho Seguridad Social, son irrenunciables, inalienables y protectoras de los trabajadores¹²¹.

El legislador ha imbuido un mecanismo jurisdiccional especial en favor de los trabajadores –procedimiento de tutela–, cuyo objeto es garantizar el respeto de ciertos Derechos Fundamentales no laborales o inespecíficos, en el marco de la ciudadanía laboral, por lo que parece lógico concebir que la contrapartida de la sumatoria de la protección de los derechos a la vida y salud de los trabajadores goce de la misma jerarquía (*semper specialia generalibus insunt*)¹²².

v. Argumento de la afectación de intereses ajenos

Algunas sentencias siguen la posición propuesta por el profesor Sergio Gamonal (Guidi en subsidio), quien postula a que la renuncia de acciones –en términos generales– sólo es válida cuando afecta intereses individuales, por

¹²¹ Benavides con Servicios Externos S.A. (2014): Corte de Apelaciones de Santiago, Sentencia ROL N° 353-2014, de 7 de agosto de 2014 (recurso de nulidad), considerando primero.

¹²² n. En lo general se comprende siempre lo especial.

aplicación del artículo 12 del Código Civil¹²³. No ocurriría lo mismo si se trata de intereses que afecta intereses ajenos o de la colectividad. De perogrullo resulta afirmar que los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales pueden ser encasillados en ambos parámetros de irrenunciabilidad.

Finalmente, cabe señalar que el estadio actual del desarrollo jurisprudencial parece ir avanzando hacia la doctrina que tiene por inadmisibles la renuncia de acciones tendientes a proteger la vida y la integridad física y psíquica de las personas o (ex) trabajadores.

¹²³ GAMONAL CONTRERAS, SERGIO, *Fundamentos de Derecho Laboral*, Op. cit. p. 169.

CONCLUSIONES

Nuestro estudio fue titulado «Régimen jurídico del finiquito y su eficacia condicional en la renuncia de acciones derivadas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales», habida consideración de que la reciente jurisprudencia emanada de la Excm. Corte Suprema, se ha terminado de inclinar por la irrenunciabilidad en el finiquito de las acciones que pretender hacer efectiva la responsabilidad civil del empresario por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En el citado sentido la eficacia del finiquito, en ese aspecto, queda condicionada a una condición suspensiva negativa, es decir, formulada la renuncia objeto de nuestro análisis, el finiquito sólo será eficaz en la medida en que no se produzca el hecho futuro e incierto que consiste en las manifestaciones de una de las contingencias señaladas.

Por su parte, la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, en Dictamen N° 4182-061, de 24 de octubre del año 2014, reiteró el carácter de irrenunciable de los derechos que protegen la vida y la salud de los trabajadores, por su relevancia y preponderancia a otros derechos de contenido laboral.

A mayor abundamiento, el fallo más reciente versado sobre la materia, fue dictado por la Corte de Apelaciones de Antofagasta, con fecha 6 de enero del año en curso, mediante sentencia ROL N° 183-2015, sobre recurso de nulidad. En dicha oportunidad, la judicatura aludida expresó:

«(...) la sentencia al reconocer el poder liberatorio del finiquito suscrito por las partes, ha como infringido la garantía constitucional del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, esto es, la integridad física y psíquica de la persona. Derecho que por lo demás, es irrenunciable, pues debe ser relacionado con el artículo 5° del Código del Trabajo , el cual estatuye: “El ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos...”.

(...) estimar que el finiquito suscrito por el demandante es omnicomprensivo de la acción por accidente de laboral, lleva a la necesaria conclusión que el empleador, puede lesionar, en virtud de sus facultades este derecho a la integridad física y psíquica de todo trabajador».

Suma y sigue, el tribunal expone en su sentencia un argumento, soslayado por la jurisprudencia: lo prescrito en el artículo 88 de la Ley N° 16.744, en la medida en que reafirma, mediante fundamento positivo, la irrenunciabilidad de los derechos por ella conferidos. Pues bien, la posibilidad de accionar en contra del empresario para hacer efectiva su responsabilidad por un accidente del trabajo o enfermedad profesional, es uno de los derechos consagrados por la citada normativa.

Es de esperar que el futuro los tribunales de justicia terminen de unificar criterios, y que sigan nutriendo de doctrina (judicial) el desarrollo de la eficacia de la renuncia del (ex) trabajador respecto de un derecho constitucionalmente garantizado prestando su consentimiento en el finiquito en dicho sentido. Así las cosas, con prescindencia de la forma en que la cláusula de renuncia haya sido redactada, es decir, de forma específica o en términos generales, hemos de concluir que ésta no tendrá la eficacia pretendida por el (ex) empleador, por lo que, procedimentalmente hablando, el tribunal deberá rechazar la excepción de finiquito que éste deduzca ante la demanda indemnizatoria por accidente del trabajo o enfermedad laboral. No importa aquí el mérito ejecutivo del finiquito, su carácter transaccional, el efecto de cosa juzgada o lo mucho que se asemeje en sus efectos a una sentencia definitiva firme, pues estamos ante bienes jurídicos de trascendencia constitucional. Adicionalmente, debe tenerse presente que el principio protector del Derecho del Trabajo, se traduce en la prohibición de la renuncia anticipada de derechos insertos dentro del ámbito de la Seguridad Social; seguridad garantizada por la Constitución Política de la República. Luego, los órganos del Estado están especialmente llamados a dar estricto cumplimiento a la normativa constitucional, en virtud del principio de legalidad y de supremacía constitucional (artículos 6º y 7º de la Carta Fundamental).

BIBLIOGRAFÍA

- Víctor Segundo Gallardo Martínez con Echeverría Izquierdo Montajes Industriales S.A., Sentencia ROL N° 8325-2014 (Corte Suprema 22 de abril de 2014).
- Ingeniería Civil Vicente S.A. con Fisco de Chile , Sentencia ROL N° 4185-2011 (Corte Suprema 27 de mayo de 2013).
- ORD. N° 1.984/101 (Dirección del Trabajo 28 de marzo de 1995).
- Dictamen ORD. N° 2115-125 (Dirección del Trabajo 22 de abril de 1999).
- ABELIUK MANASEVICH, R. (2009). *Las Obligaciones. Tomo I*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Acevedo Bustos Manuel con Corporación de Asistencia Judicial (, ROL N° 2319-2009 (Corte Suprema 22 de julio de 2009).
- Acosta García con Inmobiliaria Construcciones LTDA., Sentencia RIT O-3654-2010 (Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 8 de marzo de 2011).
- ALESSANDRI RODRÍGUEZ, A. (2009). *De Los Contratos*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Alexander Aguilera Cruz con Echeverría y Oyarzún e Hijos Limitada, Sentencia ROL N° 5945-2009 (Corte Suprema 20 de octubre de 2009).
- Amulef Quidelaf Juan Francisco contra Cmpc S.A Planta Laja , Sentencia ROL N° 71-2012 (Corte de Apelaciones de Concepción 4 de junio de 2012).
- Antonio Martínez Rojas y otro con Coexpan Chile S.A. , Sentencia Rol N° 201-2004 (Corte Suprema 26 de abril de 2005).
- Banco Santander Chile con Meyer Schier, Claudio , Sentencia ROL N° 1753-2013 (Corte Suprema 21 de octubre de 2013).
- Benavides con ECR Servicios Externos S.A., Sentencia ROL N° 353-2014 (Corte de Apelaciones de Santiago 7 de agosto de 2014).

- BENFELD, J. (2013). Los orígenes del concepto de “sana crítica”. *Revista de Estudios Históricos-Jurídicos* (35):, 1-12.
- BOETSCH GILLET, C. (2011). *La Buena Fe Contractual*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- BRANTT ZUMARÁN, M. G. (2009). La exigencia de exterioridad en el caso fortuito: su construcción a partir de la distribución de los riesgos del contrato. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* (33):, 39-102.
- Bravo Barja, Julio con Telefónica Manquehue S.A. , Sentencia ROL N° 3748-2006 (Corte de Apelaciones de Santiago 17 de octubre de 2007).
- Burgos y otros con Sociedad Inversiones en Belleza Ltda. Femm Chile, Sentencia RIT N° O-2650-2012 (Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 14 de noviembre de 2012).
- Cancino Araya con Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Sentencia ROL N° 512-2010 (Corte de Apelaciones de Valparaíso 16 de enero de 2011).
- CARNELUTTI, F. (1973). *Instituciones del proceso civil. traducción de la quinta edición italiana por Santiago Sentis Melendo*. Buenos Aires: Editorial Ediciones Jurídicas Europa-América.
- Carrillo Moreno Joaquín con Caja de Compensación de Asignación Familiar Los Andes , ROL N° 3995-2010 (Corte Suprema 19 de agosto de 2010).
- CASARINO VITERBO, M. (2005). *Manual de Derecho Procesal. Derecho Procesal Civil. Tomo III*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Castro Ortiz Leonidas Rafael con Echeverría Izquierdo Montajes Industriales , Sentencia ROL N° 76-2012 (Corte de Apelaciones de Chillán 21 de noviembre de 2012).
- Concha con CONADI, ROL N° 92-2011 (Corte de Apelaciones de Temuco 5 de agosto de 2011).
- CONTRERAS GAMONAL, S. y. (2012). *Manual del Contrato de Trabajo. Tercera Edición*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- CÓRDOVA, E. (1997). *Naturaleza y elementos del contrato de trabajo. Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Primera*

Edición. México D.F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

CORRAL TALCIANI, H. (2014). *Responsabilidad por accidentes del trabajo. Cuadernos de Extensión Jurídica. Recopilación Temática de Textos 1996-2013.* Santiago: Editorial Legalpublishing.

Cruz Campos con Metagal S.A. , Sentencia ROL 176-2011 (Corte de Apelaciones de San Miguel 12 de septiembre de 2012).

DE LA OLIVA, A. (1991). *Sobre la Cosa Juzgada.* Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.

Diaz Gomez Gabriel con Ferrer y Padilla Ltda., ROL N° 7313-2008 (Corte Suprema 22 de enero de 2009).

DOMÍNGUEZ ÁGUILA, R. (2005). La responsabilidad por accidentes del trabajo. *Cuadernos de Extensión Jurídica (10)*.; 23-43.

DOMÍNGUEZ ÁGUILA, R. (2014). *Los accidentes del trabajo, Historia y visión general de su régimen actual. Responsabilidad por accidentes del trabajo. Cuadernos de extensión jurídica de la Universidad de Los Andes. Volúmen 1.* Santiago: Editorial Legalpublishing.

Erick Mazzo Cerna con Buses Gran Santiago S.A., Sentencia RIT O-2998-2010 (Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 25 de enero de 2011).

Fernando Iván Cáceres Antunez con Sociedad de Inversiones Cerro Dominador Ltda. e Ingeniería en Transporte a Granel Limitada, Sentencia ROL N° 105-2011 (Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 28 de diciembre de 2010).

Gallardo Martínez con Echeverría Izquierdo Montajes Industriales S.A. , Sentencia ROL N° 8325-2013 (Corte Suprema 22 de abril de 2014).

GAMONAL CONTRERAS, S. (2014). *Fundamentos de Derecho Laboral. Cuarta Edición.* Santiago: Editorial Legalpublishing.

GAMONAL CONTRERAS, S. y. (2011). Efectos del finiquito en relación al procedimiento de tutela de derechos fundamentales. *Revista Chilena Laboral*, 80-84.

Gonzalo Poza Parraguéz con Recicladora Nacional de Metales S.A, Sentencia RIT O-2329-2010 (Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 15 de noviembre de 2010).

GUMUCIO RIVAS, J. (2010). Alcance de los finiquitos laborales en casos de responsabilidad subjetiva del empleador por siniestros laborales. *Revista Laboral Chilena* (7):, 72-77.

Hanna Moya Mario Elías con Servicios Prosegur Ltda. , Sentencia ROL N° 3082-2003 (Corte de Apelaciones de Santiago 3 de junio de 2004).

Héctor Del Carmen Rivera Molina con Colcura S.A., Sentencia RIT 0-181-2013 (Corte de Apelaciones de Concepción 25 de abril de 2014).

HUMERES NOGUER, H. (2004). Corte Suprema, 20 de julio de 2004. Troncoso Etique, Wlady y otros con Industria Maderera Xilometal y Forestal Bío Bío S.A. (casación en la forma y en el fondo). *Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales*, 110-114.

HUMERES NOGUER, H. (2006). Corte Suprema. 25 de octubre de 2006. Reyes Sepúlveda, Alejandro con Corporación Comunal de Desarrollo de Quinta Normal (Casación en el fondo). *Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales* (2):, 906-911.

HUMERES NOGUER, H. (2007). Corte Suprema. 25 de enero de 2007. Muñoz Solís, Hernán Efraín con Exportadora Pentragro S.A (Casación en el fondo). *Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales* (1):, 390-394.

HUMERES NOGUER, H. (2009). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo I*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.

IRURETA URIARTE, P. (2011). Vigencia del principio de la buena fe en el derecho del trabajo chileno. *Revista Ius et Praxis* (2):, 133-188.

Jaime Luis Roa Muñoz y otros con Ilustre Municipalidad de Coronel, ROL N° 4699-2014 (Corte Suprema 6 de noviembre de 2014).

LANATA FUENZALIDA, G. (2010). *Contrato individual de trabajo. Cuarta Edición*. Santiago: Editorial Legalpublishing.

López y Vega con Express de Santiago Uno S.A. , Sentencia ROL N° 1242-2013 (Corte Suprema 13 de junio de 2013).

Lorena Fuentealba Candia con Municipalidad de San José de la Mariquina, Sentencia ROL N° 5816-2009 (Corte Suprema 27 de octubre de 2009).

Maldonado Portocarrero Guillermo con Corpesca S.A. , Sentencia ROL N° 2998-2010 (Corte Suprema 12 de julio de 2010).

Mato Díaz, Gonzalo con Río Tinto Mining and Exploration Limited, Sentencia ROL N° 5770-2005 (Corte Suprema 29 de mayo de 2007).

MELIS VALENCIA, C. y. (2009). *El contrato individual de trabajo en los dictámenes de la Dirección del Trabajo*. Santiago: Editorial Legalpublishing.

MEZA BARROS, R. (2010). *Manual de Derecho Civil. De las fuentes de las obligaciones. Tomo I*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.

Morales Araneda con Kompatzki y Vergara , Sentencia ROL N° 12473-2014 (Corte Suprema 4 de septiembre de 2014).

MORALES ORTEGA, R. (1999). El concepto de remuneración para los efectos del cálculo de las indemnizaciones por término de Contrato de Trabajo. *Revista Chilena Laboral (4)*., 91-94.

Muebles López & López Limitada con Banco Itaú Chile, Sentencia ROL N° 14243-2013 (Corte Suprema 2 de septiembre de 2014).

NADAL SERRI, D. (2003). *El despido en el Código del Trabajo*. Santiago: Editorial LexisNexis.

NADAL SERRI, D. (2003). *El Despido en el Contrato de Trabajo*. Santiago: Editorial Lexis Nexis.

Navia con Olivares, Sentencia ROL N° 5542-2014 (Corte Suprema 29 de diciembre de 2014).

Ordoñez Morales Leonardo con Empresa Constructora Modelo S.A., Sentencia ROL N° 8031-2012 (Corte Suprema 25 de abril de 2013).

Ortiz Faundez y otros con Corporación Nacional del Cobre de Chile , Sentencia ROL N° 7113-2010 (Corte Suprema 12 de marzo de 2013).

Ortiz Faúndez y otros con Corporación Nacional del Cobre de Chile , Sentencia ROL N° 7113-2010 (Corte Suprema 12 de marzo de 2013).

- Palacios Moraga, Yvys y otros con Banco del Desarrollo y otros, Sentencia ROL N° 6259-2010 (Corte Suprema 28 de septiembre de 2011).
- PALAVICINO CÁCERES, C. (2002). El despido nulo por deuda previsional: un esperpento jurídico. *Revista Ius et Praxis* 8(2):, 557-573.
- PALOMO VÉLEZ, D. y. (2012). Prueba, intermediación y potestades en el proceso laboral: Observaciones críticas y apelación al equilibrio. *Revista de Derecho de la Universidad Católica del Norte* 2(19):, 237-274.
- Pedro Antonio Ortega Luoni con Universidad Católica del Norte, Sentencia ROL N° 3086-2010 (Corte Suprema 28 de septiembre de 2010).
- Peluquerías Integrales S.A. con Vera, Sentencia ROL N° 417-2011 (Corte de Apelaciones de Valparaíso 16 de noviembre de 2011).
- PENAILILLO ARÉVALO, D. (1993). *La prueba sustantiva civil. Parte General*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Pérez Díaz Luis con Bata Chile S.A., Sentencia ROL N° 6989-2012 (Corte Suprema 27 de abril de 2012).
- Ríos Cardoza Néstor Alejandro contra Sociedad Educacional Colegio P, Sentencia ROL N° 36-2012 (Corte Suprema 12 de noviembre de 2012).
- Rivera Molina con Colcura S.A., 69-2014 (Corte de Apelaciones de Concepción 25 de abril de 2014).
- Rivera Parga con ociedad Hotelera Somontur S.A., Sentencia ROL N° 5110-2005 (Corte Suprema 17 de abril de 2007).
- Robles Calderón, Leonardo con Exportadora Chiquita Chile Limitada, Sentencia ROL N° 1246-10 (Corte Suprema 10 de mayo de 2010).
- RODRÍGUEZ, R. P. (2009). El contrato de trabajo y la relación de trabajo: Tendencias jurisprudenciales. *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Universidad de Carabobo, Naganagua, Venezuela* (5):, 217-268.
- Sobarzo Vivanco con Empresa de Ferrocarriles del Estado , Sentencia ROL N° 4784-2012 (Corte Suprema 5 de enero de 2012).

- Suprema, C. (2001). Corte Suprema, 20 de junio de 2001. A. F. P. Habitat S.A. (casación en el fondo). *Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales (2)*;, 122-126.
- System Pallets S.A. - Toro Cortazar Juan, Sentencia ROL N° 4301-2008 (Corte Suprema 30 de septiembre de 2008).
- TAVOLARI OLIVEROS, R. (1998). Variaciones sobre la prueba en el proceso (Viejos y nuevos temas probatorios). *Iudicci tota vis in probatione inest. Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales (2)*;, 37-59.
- THAYER ARÉVALO, W. y. (2010). *Manual de Derecho del Trabajo. Tomo III*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- THAYER ARTEAGA, W. y. (2008). *Manual de Derecho del Trabajo. Tomo III. 5a Edición*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- THAYER ARTEAGA, W. y. (2009). *Manual de Derecho del Trabajo. Tomo IV. Derecho Individual de Trabajo (Continuación) y Derecho Procesal del Trabajo*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Trabajadora contra Empresa Inmobiliaria Parque La Florida S.A. , Sentencia RIT T-166-2010 (Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 13 de septiembre de 2010).
- VERGARA CEBALLOS, F. (2013). Asistencia religiosa y Derecho del Trabajo: el caso de los Ministros de Culto. *Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política 4(1)*;, 121-140.
- VIAL DEL RÍO, V. (2011). *Teoría general del acto jurídico*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- YÁÑEZ MONJE, E. (2010). Poder liberatorio del finiquito y nulidad. *Manual de consultas laborales y previsionales (305)*: , 40-42.