



UNIVERSIDAD DE CHILE

UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE DERECHO LABORAL

TEORÍA DEL FINIQUITO LABORAL
DERECHO, JURISPRUDENCIA Y EXPERIENCIA COMPARADA

DANIEL IGNACIO PLATT ASTORGA
IGNACIO ENGELBERT FRÍAS PFEIFFER

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

PROFESOR GUÍA
RICARDO JURI SABAG

SANTIAGO DE CHILE
JUNIO 2015

AGRADECIMIENTOS

*A nuestras familias por la oportunidad,
a Carolina por su apoyo incondicional,
a Emiliano por su inspiración
y a nuestros amigos.*

INTRODUCCIÓN.....	5
CAPITULO I	
TRATAMIENTO LEGAL DEL FINIQUITO LABORAL.....	8
CAPITULO II	
CONCEPTO, NATURALEZA JURÍDICA Y CONTENIDO DEL FINIQUITO LABORAL	17
2.1 CONCEPTO	17
2.1.1 Concepto etimológico	17
2.1.2 Concepto doctrinal.....	19
2.1.3 Concepto jurisprudencial.....	20
2.2 NATURALEZA JURÍDICA.....	26
2.3 CONTENIDO.....	33
CAPÍTULO III	
TESIS ALTERNATIVA RESPECTO A LA NATURALEZA JURÍDICA DEL FINIQUITO LABORAL.....	37
CAPÍTULO IV	
TEORÍA DEL FINIQUITO LABORAL.....	43
4.1 ELEMENTOS DEL FINIQUITO.....	45
4.3 REQUISITOS DEL FINIQUITO	47
4.3.1 Requisitos internos del finiquito.	48
4.3.1.1 La Voluntad	48
4.3.1.1.1 Los vicios de la voluntad en el finiquito.	51
4.3.1.1.2 La formación del consentimiento.....	54
4.3.1.2 La capacidad.	55
4.3.1.3 El objeto del finiquito.	57
4.3.1.4 La Causa del finiquito	66
4.3.2 Requisitos externos del finiquito.....	68
4.3.2.1 La forma del Finiquito.....	68
4.3.2.2 Escrituración	76
4.3.2.3 Debe ser firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo o ratificado ante ministro de fe.	82
4.3.2.4 Firma de un representante del trabajador.	93
4.3.2.5 Ratificación del finiquito ante un ministro de fe	98
4.3.3 Otras consideraciones respecto al otorgamiento del finiquito.	105
4.3.3.1 Debe ser otorgado y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles contados desde la separación del trabajador.....	105
4.3.3.2 Acreditar que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo.	110
CAPÍTULO V	
EFFECTOS DEL FINIQUITO LABORAL	119
5.1 REGLA GENERAL: PODER LIBERATORIO.....	119
5.1.1 Fundamento del poder liberatorio del finiquito. Nadie puede volverse contra sus propios actos.....	124
5.1.2 Excepción: Reserva de derechos.....	129

5.2 VALOR PROBATORIO.....	132
En este punto, cabe preguntarse si el finiquito es un instrumento público o privado.	133
5.3 MERITO EJECUTIVO	136
CAPITULO VI	
DOS EXPERIENCIAS EXTRANJERAS.....	138
6.1 ESPAÑA.....	138
6.2 GUATEMALA.....	144
CONCLUSIÓN	148
BIBLIOGRAFÍA	164

INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de finiquito solemos pensar automáticamente en el instrumento utilizado a la hora de poner término al contrato de trabajo, en virtud del cual se deja constancia de que ha operado una causal legal que pone fin a la relación entre empleador y trabajador, proponiendo el primero una liquidación al segundo, respecto del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato. En caso de que el trabajador este de acuerdo con dicha propuesta, ambas partes proceden a otorgarse total finiquito, declarando que nada se adeudan por cualquier concepto o rubro.

Lo dicho anteriormente efectivamente es la esencia de un finiquito, es decir, un remate de cuentas propuesto por el empleador y aceptado por el trabajador, en términos tales que exista una liberación de responsabilidad del primero, sin perjuicio de eventuales reservas de derechos del segundo.

Sin embargo, no debemos olvidar que la voz finiquito precede a esta rama del Derecho, es anterior a la construcción del mismo, encontrando referencia a ella ya en las 7 partidas, desde donde Bello la extrajo como consta en el proyecto del Código Civil de 1853, más precisamente en las

notas marginales de los Artículos 1.644 y 1.654, refundidos posteriormente en el proyecto de 1855 en el actual Artículo 1.465, a propósito del objeto ilícito y la condonación del dolo futuro.

Es de suma importancia dejar establecido el punto anterior desde el inicio, habida cuenta, como veremos, de la controversia que genera el concepto y la no pacífica discusión acerca de la naturaleza jurídica que se le atribuye, teniendo además en consideración que nuestro legislador no lo trata con la profundidad con que aborda otras materias como por ejemplo el propio contrato de trabajo. Así, ha dejado la construcción del mismo en manos de la doctrina y la jurisprudencia. En este sentido, tenemos la convicción de que el único camino posible para desentrañar su real naturaleza consiste en tener claro cuál es la raíz de esta institución que, en el ámbito del Derecho Laboral, se ha modelado a la luz de sus particulares normas y principios rectores.

Habiendo señalado el punto desde donde debemos empezar el estudio del finiquito laboral, es preciso destacar que ya en la elaboración del proyecto que dio origen al presente trabajo, pudimos constatar que tradicionalmente se ha entendido al finiquito como un acto jurídico, más

precisamente, como una convención, lo que implica por antonomasia un acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador. Desde dicha aseveración desarrollaremos nuestra línea argumentativa, estudiando cada uno de sus elementos, para concluir si efectivamente podemos hablar de un acto jurídico propiamente tal o bien, nos enfrentamos a una institución, que dada las particularidades del derecho laboral, se ha construido como una entequeia jurídica llamada a resguardar los derechos que están en juego a la hora de poner fin al contrato de trabajo.

CAPITULO I

TRATAMIENTO LEGAL DEL FINIQUITO LABORAL

Resulta extraño el hecho de que nuestro legislador no haya efectuado una regulación específica en relación al finiquito y es que como bien decimos, éste es una institución dentro del derecho laboral, constituye una práctica que se ha establecido o fundado en la vida jurídica de todos los que alguna vez hayan ejercido o ejercerán una actividad regida por el Código del Trabajo. Prima facie, cualquier observador lego en cuestiones jurídicas definiría al finiquito laboral como el instrumento a través del cual se pone término a la relación laboral con el empleador. No podríamos decir que la definición anterior sea del incorrecta porque efectivamente, contiene uno de los elementos que caracterizan al finiquito laboral, sin perjuicio que como veremos, éste no pone término a la relación de subordinación y dependencia. A mayor abundamiento, es común escuchar que las personas se refieran a que luego de terminada su relación laboral “no se les haya pagado el finiquito” o “me deben el finiquito”, entendiendo que el mismo implica la satisfacción de una prestación a su favor de algún monto

adeudado por el empleador, no obstante, nuevamente estamos en presencia de un impresión errónea o incompleta, podríamos decir que se confunde al continente con el contenido, toda vez que el finiquito puede o no conllevar el pago de ciertas prestaciones laborales, pero esto no es una condición *sine qua non* de este instrumento. El finiquito no “se paga” sino que el mismo puede implicar la satisfacción de ciertas obligaciones adeudadas, pero esto último es sólo una de las posibilidades que se pueden verificar en su otorgamiento y por lo tanto, mal podría considerarse como parte de su definición.

De lo anterior, queda reflejado que para nadie resulta ajeno hablar del finiquito e inclusive, todos podríamos aproximarnos a un concepto jurídico del mismo o en el peor de los casos, otorgar alguna de sus características, como lo veíamos con anterioridad, lo que nos demuestra que su existencia ha pasado a formar parte de la cotidianeidad de la relaciones laborales y que es un concepto que nos resulta familiar a todos los que nos desenvolvemos en la vida laboral.

Por lo anterior, resulta extraño que nuestro legislador no entregue un concepto del finiquito ni regule de manera orgánica y metódica sus

elementos y consecuencias. Ergo, tampoco es posible establecer, a partir de nuestra legislación, su naturaleza jurídica, quedando entregadas sus delimitaciones al ejercicio de la doctrina y jurisprudencia.

Teniendo presente lo ya establecido, solo nos resta abocarnos a analizar las normas contenidas en el Código del Trabajo y que hacen referencia al finiquito. Desde ya, debemos tener presente de aquellas no es posible definirlo con precisión, sin embargo, nos entregan sus requisitos y efectos, desde donde construiremos la teoría del finiquito.

Primeramente debemos tener presente que la relación jurídica que sirve de causa mediata a la existencia del finiquito es el contrato de trabajo. El Art. 7 del Código del trabajo dispone que “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleado y el 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”. En consecuencia con lo anterior, extinguido el contrato de trabajo, se extinguen también las obligaciones que emanaban del mismo, quedando las partes obligadas a aquellas pendientes y que no se

hubiesen cumplido al momento de la disolución de la relación laboral o las que legalmente se originaran al término de la misma.

La suscripción del finiquito laboral es precisamente una de aquellas obligaciones legales que surgen al momento de la terminación del contrato de trabajo. La ley impone la necesidad de extender y suscribir el finiquito.

De acuerdo a lo dicho anteriormente, el Art. 9° inc. 5 del Código del Trabajo establece una obligación al empleador, la que consiste en mantener en el lugar de trabajo, o en algún lugar previamente establecido y autorizado con anterioridad por la Inspección del Trabajo, un ejemplar del contrato, y en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes. Este inciso fue agregado al Código del Trabajo por la Ley 20.396, del 23 de noviembre del año 2009, el cual tuvo por objeto facilitar la obligación de mantener una copia del contrato de trabajo y del finiquito en aquellos casos en que por las circunstancias o bien por la multiplicidad de establecimientos que presentan algunas empresas, aquello resultaba dificultoso. En este sentido, la modificación apunta a flexibilizar dicha obligación, pudiendo el empleador centralizar dicha

información en un lugar previamente establecido, siempre y cuando haya sido aprobado con anterioridad por la Inspección del Trabajo.

En definitiva, el precepto en cuestión busca proteger los derechos del trabajador en orden de asegurar la escrituración del contrato de trabajo y del finiquito. Lo que nos interesa de la norma es que de ella se desprende de manera implícita uno de los requisitos de dicho instrumento y es que debe constar por escrito, cuestión a la que nos referiremos más adelante con mayor profundidad.

En segundo lugar, el Art. 63 bis inciso primero establece que al momento del término del contrato, el empleador deberá pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador, en un solo acto al momento de extender el finiquito. En definitiva, este precepto se refiere a la oportunidad para otorgar y pagar el finiquito, estableciendo que debe hacerse al momento del cese de la relación laboral y además establece una facultad para las partes en orden a acordar el fraccionamiento del pago de las remuneraciones adeudadas.

A continuación, encontramos el Artículo 169 letra a) inciso segundo, que se refiere al pago de las indemnizaciones a que da lugar el Art. 162 y 163 según sea el caso, en relación al Art. 161 del Código del Trabajo.

De modo general, estos artículos establecen que en caso de que el empleador decida poner término al contrato de trabajo por necesidades de la empresa, de acuerdo a lo establecido en el Art. 161, deberá dar aviso al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo, a lo menos con treinta días de anticipación, pudiendo no efectuar dicho aviso sustituyéndolo por una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada. Además, si el contrato hubiese estado vigente por un año o más, de acuerdo al Art. 163 del mismo cuerpo legal, el empleador deberá pagar la indemnización por años de servicio de acuerdo a las reglas que en dicha norma se establecen.

Ahora bien, lo que nos interesa de los artículos antes mencionados es que establecen una obligación para el empleador, cual es, pagar las indemnizaciones antes referidas en un solo acto al momento de extender el finiquito. Lo anterior apunta en la misma dirección que el Art. 63 bis inciso primero antes tratado, en relación al momento en que debe otorgarse el

finiquito, esto es, al momento de concluir el contrato de trabajo y además, nos señala otro de los elementos del mismo instrumento en relación con el pago de ciertas prestaciones adeudadas distintas de las remuneraciones, tal como son las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador a cuyo contrato de trabajo se ha puesto término.

Más adelante, en el Art. 177, se establece que el finiquito (además de la renuncia y el mutuo acuerdo) deberá contar por escrito, disponiendo que deberá ser firmado por el trabajador y el presidente del sindicato, o el delegado del personal o sindical respectivos; o en su caso, ser ratificarlo ante el inspector del trabajo. Del mismo modo, en el mismo inciso primero del Art. 177, se dispone que además el finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de 10 días hábiles. En consecuencia, no queda duda de que el finiquito debe constar por escrito y además, requiere como requisito ad probationem, el consentimiento del trabajador a través de su firma o posterior ratificación, en cuyo defecto, el instrumento no podrá ser invocado por el empleador.

Ahora bien, el inciso tercero del mismo artículo establece que el finiquito no producirá el efecto de poner fin al contrato de trabajo, en el

caso de que éste haya terminado por las causales del Art. 162 o 162 bis, disponiendo que previo a la ratificación que realiza el trabajador del finiquito, los ministros de fe deberán acreditar que el empleador ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. Desde ya, preciso es colocar del relieve que en ningún caso el finiquito pone término al contrato de trabajo, lo que abordaremos con mayor precisión en su oportunidad.

En su penúltimo inciso, este Artículo dispone que los requisitos establecidos para el finiquito en su inciso primero, tendrán lugar solamente para los contratos cuya duración sea superior a treinta días, salvo que estos mismos se prorroguen por un plazo mayor o que, vencido dicho plazo, el trabajador continúe prestando servicios al empleador con el consentimiento de este último.

Para finalizar con el Art. 177, el legislador ha establecido en su último inciso una de las características, a nuestro juicio, más relevantes de este instrumento y que guarda relación con la efectividad del mismo como mecanismo de protección de los derechos del trabajador, estableciendo que

habiendo cumplido con los requisitos de validez dispuestos más arriba, el finiquito al igual que sus copias autorizadas, tendrá merito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieran consignado en él.

Por último y en relación al Artículo antes tratado, el Art. 464 N° 3 establece derechamente como título ejecutivo laboral perfecto a los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el Inspector del Trabajo o por los funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral.

Como vemos, efectivamente existen referencias al finiquito dentro del Código del Trabajo, no obstante, en ninguna de ellas el legislador ha otorgado un concepto del mismo ni tampoco ha regulado de manera armónica sus requisitos y efectos. En nuestra opinión, se ha dado por entendido lo que debiésemos conocer por finiquito, regulándolo respecto de otras materias en las que éste tiene relevancia y desde ahí, colegir ciertos requisitos y varias de sus consecuencias o efectos.

CAPITULO II

CONCEPTO, NATURALEZA JURÍDICA Y CONTENIDO DEL FINQUITO LABORAL

2.1 CONCEPTO

Como decíamos en el primer capítulo del presente trabajo, no es posible encontrar en nuestra legislación un concepto acabado del finiquito laboral ni algo que se le aproxime. Por el contrario, pareciera que el legislador ha rehuido dicha labor sin que por lo anterior carezcamos por completo de alguna definición de esta institución, toda vez que debido a su gran utilización, específicamente en el ámbito laboral, se ha formado una idea o concepto de qué es lo que deberíamos entender por finiquito. De esta manera y siguiendo un orden lógico, comenzaremos con exponer un concepto etimológico de la voz finiquito, para luego entrar al plano jurídico, entregando un concepto doctrinal y un concepto jurisprudencial del mismo.

2.1.1 Concepto etimológico

Desde este punto de vista, finiquito encuentra su origen en la unión de la palabra “fin”, que a su vez viene de la palabra “finis” que significa

término, remate, límite, consumación de alguna cosa; con la palabra “quito”, que quiere decir libre, exento, libertar a alguien de una deuda o una obligación, etc. Desde esta óptica, podemos decir que el “fini-quito”, en su raíz, apunta al acto por el cual se pone término a las obligaciones que acarrea el fin o la consumación de las labores desempeñadas por el trabajador.

En armonía con lo anterior, La Real Academia de la Lengua Española, ha definido la voz finiquito como un “remate de las cuentas, o certificación que se da para constancia de que están ajustadas y satisfecho el alcance que resulta de ellas.”¹

Si bien este concepto permite que nos acerquemos a una noción general de lo que debiéramos entender por finiquito, no es suficiente para abarcar cada aspecto que nos interesa en materia laboral. De esta definición podemos extraer que el finiquito: 1) es una cuenta o liquidación de derechos y obligaciones de índole laboral, y 2) implica una certificación del pago de dichas obligaciones.

¹ Real Academia Española. 2001. Diccionario de la Lengua Española. [en línea] <www.rae.es> [consulta: 08 de junio de 2015].

Entonces, se hace necesario un concepto que comprenda las particularidades del finiquito laboral propiamente tal, cuestión que creemos, no ha sido de dilucidada del todo por la doctrina y nuestra jurisprudencia.

2.1.2 Concepto doctrinal

La doctrina ha dado varios conceptos que se acercan a lo que debiese entenderse por finiquito laboral, comprendiendo sus elementos y sus efectos. El concepto que se ha mantenido por la doctrina desde un tiempo a esta parte establece que “el finiquito no es el instrumento que pone término a la relación jurídica. Esta se extinguirá por acuerdo de las partes o por algunas de las causales de terminación previstas en el contrato o en la ley.”² Para Gumucio “es inherente al finiquito la idea de un doble contenido: a) Constancia de una cuenta que se ha rendido en un acto previo o en la misma convención, por parte de quien ha estado obligado a rendirla y; b) Aprobación de esta 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”³. En términos más simples, la doctrina también ha conceptualizado

² GUMUCIO, Juan Sebastián. 2010. Alcance de los Finiquitos Laborales en Casos de Responsabilidad Subjetiva del Empleador por Siniestros Laborales, Revista Laboral Chilena.

³ *Ibíd.*

al finiquito como “una convención solemne que extingue las obligaciones derivadas del contrato, mediante el pago de las prestaciones adeudadas al trabajador.” Por último, hay consenso entre la doctrina que el finiquito “se trata 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 además, extinguir obligaciones”⁴, cuestión que no compartimos del todo y que trataremos.

2.1.3 Concepto jurisprudencial

La Jurisprudencia se ha pronunciado en innumerables ocasiones respecto a este punto y en particular, la Excelentísima Corte Suprema ha esclarecido en diversos fallos tanto la definición como la naturaleza jurídica del finiquito.

Con fecha 11 de diciembre del año 2008, nuestra Corte Suprema se pronunció respecto al finiquito, estableciendo que “(...) es el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación laboral, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las

⁴ Ibídem.

obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra. Este acuerdo de voluntades es una convención y presenta un carácter transaccional, que lo constituye en una forma de extinguir derechos y obligaciones de naturaleza laboral, cuyo nacimiento se corresponde con la voluntad de las partes que lo suscriben, que son quienes consintieron en dar por terminada una relación laboral de determinadas condiciones, expresando ese asentamiento libre de todo vicio.”⁵

A mayor abundamiento, una sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, resolviendo sobre el poder liberatorio del finiquito, lo define señalando que “corresponde a un acto jurídico bilateral, de carácter solamente, a través del cual las partes dan cuenta y dejan constancia del término de la relación laboral. Ese es su propósito primordial.” No obstante lo breve del concepto, el fallo hace referencia a otras materias respecto de las cuales puede versar el finiquito, ya que si bien su fin principal es certificar la terminación del contrato de trabajo y el remate de cuentas de las obligaciones emanadas del mismo, no obstante se puedan regular otros efectos en virtud del principio de la autonomía de la

⁵ Recurso de Casación en el Fondo. Excelentísima Corte Suprema, 11/12/2008, Rol N° 7.370-2008.

voluntad. En este sentido, el fallo antes mencionado dispone que “eventualmente, en el instrumento que contiene el finiquito puede también consignarse el reconocimiento de deudas o de créditos de orden laboral, puede incluirse la respectiva liquidación, puede hacerse constar el pago de las obligaciones y (...) es muy frecuente que se realicen declaraciones en el sentido de que las partes se otorgan el más amplio y completo finiquito, declarando no tener cargo alguno que formular, que el empleador nada adeuda por concepto de remuneraciones ni por ningún otro concepto, sea de origen legal o contractual.”⁶

Lo relevante del fallo citado es que da cuenta de que en el finiquito, como en todo acto jurídico es posible reconocer elementos de la esencia, y puramente accidentales.

Desde otra perspectiva, en un fallo de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, se definió al finiquito como “una institución propia del Derecho del Trabajo que puede conceptualizarse como una convención entre las partes del contrato de trabajo por medio de la cual llegan a un acuerdo relativo al cumplimiento de las obligaciones recíprocas

⁶ Recurso de Nulidad. Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, 23/07/2013, Rol N° 411-2013.

con el objeto principal de impedir que la controversia deba plantearse necesariamente ante los Tribunales de Justicia”.⁷ Nos parece importante destacar este, toda vez que innova a la hora de definir el finiquito laboral como un medio que tienen las partes de la relación laboral de precaver un litigio eventual derivado del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo. Y es que como se tratará más adelante, el finiquito es su sentido más prístino, tiene como finalidad otorgar certeza jurídica, permitiendo a las partes resguardarse de cualquier acción futura que pueda intentarse en su contra, destinada a exigir más derechos que los que expresamente se hayan certificado.

Por su parte, la Dirección del Trabajo ha establecido que frente a la falta de definición legal del finiquito, la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio le ha dado forma. Es así como el Dictamen N° 2390/101 de fecha 5 de junio del año 2004, estableció que el finiquito “es un acto jurídico bilateral por medio del cual las partes dan constancia de la

⁷ Jurisprudencia Chilena en materia laboral. Esencia del finiquito laboral. Etimología y alcance.[en línea] <<http://www.jurischile.com/2006/09/buena-fe-y-teora-de-los-actos-proprios.html>> [consultado: 08 de abril de 2015].

terminación del contrato de trabajo y de las condiciones en que ella se produce”.⁸

El mismo servicio, entregando una definición práctica de este instrumento ha dicho que “es un contrato por el cual dos personas que estuvieron unidas por una relación laboral, una como empleadora y la otra como trabajadora, comparecen (se individualizan) acordando las condiciones en que se puso término a dicha relación laboral, específicamente acuerdan la causal de terminación, los haberes que se adeudan (normalmente del ex empleador al ex trabajador), las condiciones en que pagan esos haberes (normalmente al contado en el mismo acto de celebración), la llamada "cláusula liberatoria" (por la cual ambos comparecientes declaran que nada se adeudan fuera del contenido del finiquito y que renuncian a las acciones administrativas y/o judiciales) y, en algunos casos, los desacuerdos que quedaren pendientes, esto es, las posibles "reservas de derecho" sobre materias específicas que no serán cubiertas por la señalada cláusula liberatoria.”⁹

⁸ Dirección del Trabajo. Dictamen N° 2390/101, del 05 de junio de 2004.

⁹ Canal Institucional, Dirección del Trabajo. Propuesta de finiquito. Distinción entre finiquito y propuesta de finiquito. [en línea] < http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-60944.html#i_w3_ar_ArticuloCompleto_1_60944_C2BFCuC3A1les20son20los20efectos20del20finiquito3F> [consulta: 02 de junio de 2015]

Luego de estudiar variados conceptos aportados por la doctrina y jurisprudencia, podemos rescatar elementos que necesariamente deben estar presentes a la hora de conceptualizarlo, a saber:

- a) Es un acto jurídico, como se desarrollará a continuación, emanado de las partes de una relación laboral, es decir, trabajador y empleador, debiendo ser suscrito por ambas.
- b) Se celebra luego de la terminación de la relación de trabajo, sin que se constituya como el modo por el cual se pone termino a la misma.
- c) Tiene un doble objeto, a saber: dejar constancia de la terminación del contrato de trabajo por la causal legal que se especifique y por otro lado, dar cuenta del cabal cumplimiento de las obligaciones emanadas del mismo.
- d) Estando dentro del ámbito privado, el cumplimiento de dichas obligaciones puede quedar sujeto a modalidades, siempre y

cuando surjan de un acuerdo entre las partes que lo suscriben y no atenten contra derechos indisponibles.

2.2 NATURALEZA JURÍDICA

Antes de continuar es necesario precisar de qué hablamos cuando hablamos de finiquito. Es común entre los juristas referirse a la naturaleza jurídica de tal o cual institución, por regla general se comienza a abordar algún tema en particular a través de la determinación de su naturaleza jurídica y con lo anterior se refieren principalmente a buscar la justificación primera de una disposición o figura legal, su origen y causa. En otras palabras, consiste en determinar a qué categoría jurídica pertenece la institución que se estudia y a partir de dicha posición, desmembrarla y analizar cada uno de sus elementos.

Habiendo analizado tanto los conceptos doctrinales como aquellos aportados por la práctica jurisprudencial, podríamos comenzar diciendo que el finiquito es un acto jurídico bilateral cuyo origen no se encuentra en el derecho laboral, sino que antecede a este.

En efecto, en nuestro esfuerzo por desentrañar la esencia del finiquito, procuramos buscar la fuente histórica más antigua y fidedigna que tratare sobre ésta.

En dicho atrevimiento, nos encontramos con la obra de don Juan de Hevia Bolaños¹⁰, intitulada Curia Philipica.¹¹

En el libro segundo de aquella obra, que trata sobre el comercio terrestre, el capítulo 10 se refiere exclusivamente al finiquito en los siguientes términos:

¹⁰ Juan de Hevia Bolaños, jurista y tratadista Español nacido en Oviedo en la segunda mitad del siglo XVI, según él mismo hacía constar en la portada de sus obras. No se conocen con exactitud la fecha de su nacimiento ni la de su óbito, aunque vivió entre los siglos XVI y XVII. (Fechas aproximada de nacimiento y muerte. Oviedo, 1570-Lima, 1623). El historiador Constantino Suárez sostiene que estudió en el Colegio de San Gregorio de Oviedo, o Colegio de los Pardos. Fue oficial de escribanos en las Cancillerías de Valladolid y Granada, en España. Posteriormente se trasladó al Perú, viviendo en Lima buena parte de su vida dedicado a cuestiones jurídicas. Allí ostentó enorme prestigio por sus conocimientos, así como en todo el mundo de habla hispana. Ejerció como receptor judicial de número de la Real Academia de Quito y procurador de los tribunales de justicia, y desempeñó diversas funciones vinculadas con la judicatura. Es en las tierras de indianas donde desarrolla su obra como tratadista, en la que destaca la Curia Philipica, el tratado de Derecho procesal y mercantil más reimpreso y estudiado durante los siglos XVII, XVIII e incluso XIX, momento en que aún se lo consideraba un libro de texto básico, según historiador J. L. Pérez de Castro. [en línea] <<http://biblioteca-fagf.blogspot.com/2014/01/recurso-de-hecho.html>>[consulta: 7 de junio 2015]

¹¹ *Ibíd.* La Curia Philipica consta de dos tomos, dividiéndose el primero en cinco partes: “se trata de los juicios civiles y criminales, eclesiásticos y seculares, y de lo que sobre ellos está dispuesto por Derecho, y resoluciones de Doctores, útil para los Profesores de ambos Derechos y Fueros, Jueces, Abogados, Escribanos, Procuradores y otras personas. El segundo tomo se distribuye en tres libros: “se trata de la Mercancía y Contratación de Tierra y Mar, útil y provechos para Mercaderes, Negociadores, Navegantes y sus Consulados, Ministros de los Juicios y Profesores de Jurisprudencia”.

“El finiquito es la liberación y quitación que se dan uno a otro, de lo que fue a cargo suyo. Y puede ser especial de alguna cuenta de administración, o general y todas cuentas, dares, y tomares, según unas leyes de partida.”¹²

Cuando hablamos en general de finiquito hablamos de un remate de cuentas, lo que conlleva una propuesta de liquidación de sumas adeudadas como consecuencia de una relación contractual preexistente. Luego, dicha liberación de tales obligaciones se ha adaptado a las exigencias del derecho laboral, creando lo que conocemos hoy como finiquito laboral, con aristas propias de esta rama del derecho.

Partiendo de la base de que estamos en presencia de un acto jurídico, se ha entendido por la doctrina y la jurisprudencia que éste puede definirse como aquella manifestación de voluntad hecha con el propósito de crear, modificar o extinguir derechos, y que produce los efectos queridos por su autor o las partes porque el Derecho sanciona dicha manifestación de voluntad. Y no cabe duda de que el finiquito es un acto que requiere la manifestación de voluntad de dos partes, trabajador y empleador para nacer

¹² DE HEVIA BOLAÑOS, Juan. 1783. Curia Philipica. Madrid, Acosta de la Real Compañía de Impresores y Libreros del Reino. 403p.

a la vida jurídica y en consecuencia estamos en presencia de un acto jurídico bilateral. Como comúnmente se dice, existen dos partes, cada una representando un centro de interés.

Cabe hacer presente que nuestra legislación, dentro de los actos jurídicos bilaterales, distingue entre contrato y convención, siendo el primero aquel acto jurídico por medio del cual sólo nacen o se crean derechos y sus correlativas obligaciones. Por otro lado, una convención no solamente puede crear o dar origen a derechos y obligaciones, sino que también tiene la capacidad de modificarlos o extinguirlos. En palabras sencillas, el contrato es un tipo de convención por medio del cual se crean derechos y obligaciones, existiendo así una relación de género a especie.

Entendemos que la relación laboral se inicia con el contrato de trabajo, éste es el acto jurídico bilateral por medio del cual nacen los derechos y obligaciones entre el trabajador y el empleador. En contraposición, el finiquito laboral si bien no pone término a la relación laboral y no tiene por objeto crear obligaciones, sino por el contrario, en él se deja constancia del cumplimiento y pago de obligaciones o se las modifica aplazando en el tiempo su cumplimiento.

Nuestra Ilustrísima Corte de Apelaciones ha dado cuenta de lo anterior, disponiendo que “el finiquito es un instrumento en el cual queda constancia del cabal cumplimiento de las obligaciones que emanan de las partes del contrato de trabajo y el término del mismo, y tiene la fuerza de una sentencia firme y ejecutoriada, registrando el término de la relación laboral en la forma que en dicho instrumento se señala. Constituye, entonces, una convención mediante la cual las partes dejan expresa constancias de la terminación del contrato de trabajo y, a su vez, de las obligaciones en que éste se produce, teniendo un valor liberatorio respecto de las obligaciones y prestaciones que en éste se consignan, derivadas del contrato de trabajo y su terminación.”¹³

Todo lo dicho hasta aquí ha sido avalado en diversos fallos de nuestros tribunales, así la Ilustrísima Corte de Apelaciones de La Serena, disponiendo en su considerando undécimo “(...) además, preciso resulta consignar que, al margen de los caracteres que puedan atribuirse al finiquito, indudablemente se trata de una convención que celebran las partes del contrato de trabajo a la conclusión y que se rige en lo pertinente, por las

¹³ Recurso de Apelación. Ilustrísima Corte de Apelaciones de Coihaique. 14/4/2010. Rol N°12-2010.

normas propias de los contratos, entre ellas la norma del Art. 1545 del Código Civil, en la medida que puedan generar derechos y obligaciones(...)"¹⁴. El mismo fallo, en su considerando décimo, establece que "tal acuerdo de voluntades constituye una convención que, generalmente, tiene el carácter de transaccional."¹⁵

El fallo recién mencionado es importante dado que señala dos características particulares de esta convención. La primera, contenida en el considerando undécimo, nos recuerda que el finiquito laboral, como todo acto o declaración de voluntad, se rige por las reglas y principios establecidos en el Código Civil, siendo aplicable para estos efectos las reglas de interpretación de los contratos establecidas en el Título XIII del Libro IV de dicho cuerpo legal, como también el principio de buena fe cuyo aspecto general lo encontramos contenido en el Art. 1546 del Código Civil .

Del mismo modo, se hace aplicable el principio de la autonomía de la voluntad, en virtud del cual las personas son libres de contratar o no dentro de la vida jurídica y si lo hacen, es por su propia voluntad. El finiquito es un acto humano consciente y voluntario, destinado a producir un efecto

¹⁴ Recurso de Nulidad. Corte de Apelaciones de La Serena. 25/9/2010. Rol N° 107-2010.

¹⁵ *Ibíd.*

jurídico predeterminado y querido por su autor. En definitiva, el principio de la autonomía de la voluntad es un pilar sobre el cual se construye la teoría del acto jurídico, rigiendo sin contrapeso dentro del ámbito privado, teniendo los particulares libertad de pactar las convenciones que deseen, con el solo límite de la ley, es decir, todo lo que convengan debe ser lícito.

Y en segundo lugar, el fallo mencionado hace referencia a otra de las características propias del finiquito, su carácter transaccional. Habiendo establecido que nos encontramos frente a una convención, en virtud de la cual las partes pueden hacerse concesiones recíprocas, pactar modalidades en el cumplimiento de las obligaciones adeudadas, o bien, celebrar cualquier acuerdo en el que consientan, siempre y cuando no esté prohibido por la ley y en definitiva, quedando obligados en todo aquello en que hayan concurrido con su voluntad al momento de suscribir el finiquito. Así lo ha establecido la Corte Suprema al pronunciarse sobre la reserva de derechos en el finiquito: “(...) que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben y por lo tanto, es vinculante para quienes concurrieron a otorgarlo para dar por terminada la relación laboral, es decir, para aquéllos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron ese asentimiento libres de todo vicio y sólo en lo tocante a ese acuerdo. En otras

palabras, es factible que una de las partes manifiesta discordancia en algún rubro, respecto al cual no puede considerarse que el finiquito tenga carácter transaccional, ni poder liberatorio”¹⁶

2.3 CONTENIDO

El Art. 1444 del Código Civil establece que dentro de los contratos, entendiendo que se refiere a los actos jurídicos en general, podemos encontrar diversos elementos, o en las propias palabras de nuestro legislador, “cosas”. Estas últimas pueden ser de la esencia de los contratos, de su naturaleza y las puramente accidentales.

En el Artículo antes mencionado, nuestro legislador trata y de alguna manera define los tres elementos que componen un acto jurídico, estableciendo en primer lugar que las cosas de la esencia de un contrato son aquellas sin las cuales o no produce efecto alguno, o degenera en otro contrato diferente. En otras palabras, los elementos esenciales son aquellos necesarios y suficientes para la constitución de un acto jurídico.

¹⁶ Recurso de casación en el fondo. Corte Suprema. 12/8/2011. Rol N° 10126-2010.

Ahora bien, si hacemos una lectura detenida del Art. 1444 en lo que refiere a las cosas esenciales, veremos que el legislador los clasifica en aquellos que son comunes o generales, los cuales no pueden faltar en ningún acto jurídico y cuya omisión tiene como consecuencia que el acto no produce efecto alguno, es decir, es inexistente, no alcanza a nacer a la vida jurídica. Por otro lado, distingue los elementos esenciales especiales o específicos, que son aquellos cuya omisión no impide que el acto produzca efectos, no obstante, no serán los propios del acto jurídico en cuestión, sino que producirá efectos jurídicos de un acto diferente. En otras palabras, la omisión de un elemento esencial específico del acto jurídico que se celebra no impide que éste produzca efectos, sin embargo, no son los propios del acto jurídico que se celebró.

En segundo lugar, el mismo Artículo establece que son cosas de la naturaleza de un contrato las que no siendo esenciales en él, se entienden pertenecerle, sin necesidad de una cláusula especial. En estricto sentido, el legislador en este caso no se refiere a cosas o elementos naturales de los actos jurídicos, sino que apunta a los efectos de los mismos. Se refiere a que existen ciertos efectos que se entienden pertenecer a cada uno de los actos jurídicos sin que sea necesario que las partes se pronuncien sobre ellos para

que se encuentren incorporados a la hora de celebrar el acto jurídico. En general se menciona al contrato de compraventa para ejemplificarlos, indicando que en dicho acto la obligación de saneamiento de la evicción y de los vicios redhibitorios es de la naturaleza del mismo, sin que sea necesario que las partes lo expliciten para que se entienda pertenecerles; incluso las partes podrían eliminar dichos efectos naturales del contrato sin alterar la esencia del mismo.

Por último, existen los elementos accidentales de los actos jurídicos, que son aquellos ni esencial ni naturalmente se entienden pertenecerles, y que se le agregan por medio de cláusulas especiales. En este caso, las partes, en virtud de la autonomía privada, pueden agregarlas al acto jurídico sin alterar su naturaleza y pueden referirse tanto a su existencia como a su eficacia.

Cada uno de los elementos mencionados más arriba constituyen la estructura de cualquier acto jurídico y como tal, el finiquito no escapa de ella. En el capítulo referido a los requisitos del finiquito laboral se ahondará en cada uno de estos elementos, tanto aquellos generales a todo acto y de qué manera se expresan en el finiquito, como aquellos específicos a él.

El contenido propiamente tal del finiquito de trabajo se ha ido definiendo por la práctica cotidiana, la cual ha ampliado el espectro esencial del mismo, sirviendo de medio eficaz para determinar y regular otros aspectos relacionados con el contrato de trabajo que ha expirado. En este sentido, se constituye como un medio por el cual las partes pueden pactar o solucionar cualquier aspecto que se suscitare como consecuencia de poner fin a la relación laboral.

Por último, es necesario insistir en no confundir el continente con el contenido. El continente o soporte, es el finiquito, es el instrumento en el cual se plasma la intención de las partes, su voluntad. Su contenido, en cambio, es dar cuenta del término de la relación laboral, y eventualmente, dar cuenta de pagos o compromisos de pago de prestaciones laborales y/o eventualmente indemnizaciones por parte del empleador. Es por lo anterior que podría llegar a ocurrir que no exista ninguna suma adeudada al trabajador tras la terminación de la relación laboral y estemos en presencia de la existencia de un finiquito que arroje valor cero.

CAPÍTULO III

TESIS ALTERNATIVA RESPECTO A LA NATURALEZA JURÍDICA DEL FINIQUITO LABORAL

Entre nosotros, el profesor Claudio Palavecino ha sostenido que por un error que parte del propio legislador se le ha atribuido el carácter de acto jurídico al finiquito, no obstante tratarse de una institución de naturaleza meramente instrumental.

Se trata, según el mismo profesor, de un simple soporte documental en el que se deja testimonio de la celebración de otros actos jurídicos, ya sean anteriores o coetáneos a su suscripción. De esta forma, en aquel instrumento se deja constancia del término de la relación laboral, la causal que la motivó, se consignaran el o los modos de extinguir que hayan operado respecto de las obligaciones pendientes entre el trabajador y empleador, para terminar con la declaración recíproca de que las partes ya no se deben nada y que no hay más motivo para formularse reclamo alguno.

Señala el mismo autor, que en esta materia existe una confusión cuyo origen lo encontramos en el propio texto de la ley, cuando por ejemplo pareciera atribuírsele al finiquito el poder de poner término al contrato de trabajo, sin embargo ser aquella facultad exclusiva, ya de la voluntad de ambas partes, ya de una cualquiera de ellas, en los casos previstos por la ley. En suma, es el articulado del Código del Trabajo el que lo dota de ambigüedad, que por cierto lleva a confusión al intérprete.

En este sentido se puede citar por ejemplo la sentencia de nuestra Excelentísima Corte Suprema, que siguiendo a los profesores Thayer y Novoa ha dicho que el finiquito se le conceptualiza formalmente como el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra.¹⁷

“En efecto, el inciso primero del artículo 177, prescribe que el finiquito deberá constar por escrito, con lo que pareciera indicar que se trata

¹⁷ Recurso de Unificación de Jurisprudencia. Excelentísima Corte Suprema. 27/10/2009, Rol N° 5816-2009.

de un acto jurídico distinto del soporte material en que se deja testimonio del mismo. En el inciso tercero, se advierte que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, si el empleador no hubiere pagado las cotizaciones previsionales, lo que contrario sensu indicaría que el finiquito produce ciertos efectos jurídicos y por ende sería un acto de voluntad. El mismo inciso habla de ratificación del finiquito y el inciso del finiquito ratificado, menciones que apuntan en la misma dirección. No obstante, en mi opinión la doble naturaleza del finiquito no se sostiene. El finiquito laboral es un continente de actos jurídicos, mas no constituye en sí mismo un acto jurídico autónomo y distinto de cualquier otro que justifique atribuirle tal naturaleza. El finiquito es un instrumento en el cual consta la conclusión de la relación de trabajo y la extinción y/o la novación de obligaciones, pero no es una convención.”¹⁸

Palavecino explica que “el finiquito tampoco constituye un modo de extinguir las obligaciones. Su función es consignar la circunstancia de haber operado, en relación con determinadas deudas, el pago, la novación, la transacción, la remisión, la compensación o cualquier otro de los modos conocidos de liberación del deudor. Significativo en este sentido es que el

¹⁸ VARGAS MIRANDA, Rafael. 2014. Serie Doctrina y Jurisprudencia, Terminación del Contrato de Trabajo. Santiago. Sociedad Editora Metropolitana Ltda, 99p.

artículo 470, inciso primero del Código del Trabajo, con ocasión de las excepciones que puede oponer el ejecutado no mencione algo así como una excepción de finiquito y se limite a señalar como excepciones el pago de la deuda, remisión, novación y transacción. Con todo, pienso que la norma citada alude tácitamente al finiquito, cuando exige acompañar para sustentar las referidas excepciones antecedentes escritos de debida consistencia, apuntando, entre otros, al finiquito, justamente en su naturaleza instrumental, por otra parte, el finiquito no es fuente de obligaciones. Puede sin embargo, consignarse en él, obligaciones pendientes originadas en el contrato de trabajo, o en una novación o transacción acordada entre las partes. También se suele dejar constancia de la renuncia y/o reserva de acciones procesales. En verdad no logro vislumbrar efectos propios o singulares del finiquito laboral que pudieran sustentar su autonomía como acto jurídico. En conclusión el finiquito es simplemente lo que el derecho probatorio denomina documento o instrumento privado, esto es, un escrito en que se consigna un hecho o se deja constancia de una manifestación de voluntad que produce efectos jurídicos”.¹⁹

¹⁹ VARGAS MIRANDA, op. Cit. 100p.

Frente a esta tesis, no cabe sino estar de acuerdo con lo consignado por el profesor Palavecino respecto a la ambigüedad con que se ha abordado por el legislador y por nuestra jurisprudencia al finiquito laboral, todo lo cual se ve acentuado por el escaso tratamiento que le han dado los autores nacionales.

Convenimos igualmente en que el soporte material, “la forma” del finiquito, es un continente que aloja para su constancia otros actos jurídicos que comúnmente trataran sobre algún modo de extinguir obligaciones o de una cláusula de naturaleza transaccional. Creemos sin embargo, que todo aquello no obsta a que el finiquito sea considerado un acto jurídico autónomo, cuyos elementos, ya de su esencia, ya de su naturaleza, le concedan una fisonomía y características propias y distintas de otras convenciones.²⁰ El finiquito representa la voluntad de las partes que lo suscriben para extinguir derechos y obligaciones de índole laboral.²¹

²⁰ La doctrina especializada indica que el finiquito se descompone en dos elementos; a) la declaración de que el contrato ha terminado o se ha extinguido; y b) el saldo de cuentas y la mentada declaración de que las partes nada se adeudan entre sí, como consecuencia del contrato de trabajo (Antonio Ojeda Valdes., La renuncia de derechos del trabajador” citado por Américo Plá Rodríguez, en los Principios del Derecho del Trabajo”, Delpalma, 1998, p. 161). Se ha señalado igualmente que el finiquito recoge o puede recoger diversos negocios jurídicos, aludiéndose a tres posibilidades: 1- el trabajador recibe una suma que corresponde exactamente a sus derechos; en esta situación hay un recibo puro y simple; 2. Las partes se ponen de acuerdo en sus pretensiones y se otorgan concesiones mutuas: en esta hipótesis se verifica una transacción; y 3. El trabajador recibe parte de lo debido, sin que el empleador se comprometa a nada por ello: en tal caso existe una condonación o renuncia. (Luis Enrique de la Villa, “el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales”, en revista de Política Social, nº85, enero-marzo 1970, pp. 42/43, especialmente nota 84).

Sin embargo, la substancia del finiquito la encontramos en lo querido por las partes que concurren con su voluntad a su otorgamiento, lo que en estrados significara sancionar aquella y que se produzca, en su caso, el pretendido poder liberatorio del finiquito, efecto jurídico que se le ha reconocido sostenidamente por nuestros tribunales.

Lo que queremos decir, es que si bien, al desmembrar el contenido del finiquito se pueden identificar diversos actos jurídicos, al considerarlos en bloque, representan precisamente la voluntad negocial de cada una de las partes. Es decir, por ejemplo, la liquidación de obligaciones o el pago de las mismas, y que constan en el finiquito, no es más que la información que le otorga el empleador al trabajador, para que la voluntad de este ultimo mane informada y exenta de todo vicio. Volveremos sobre este punto al tratar los requisitos internos del finiquito.

En consecuencia, el acto que se analiza no es de contenido univoco, antes bien es de naturaleza compleja (pago/recibo, renuncia y/o transacción). Por lo mismo, la mirara que ha de realizarse a su respecto, la comprensión que pueda o deba hacerse del mismo, no puede prescindir de dicha condicionante, porque de ello depende el alcance y eficacia que pudiera asignársele.

²¹ Recurso de Apelación. Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago. 09/06/2009, Rol N° 7662-2008.

CAPÍTULO IV

TEORÍA DEL FINIQUITO LABORAL

Compartiendo con la doctrina mayoritaria y la principal jurisprudencia que la tradicional clausula “de otorgarse las partes el más absoluto y completo finiquito”, la cual puede expresarse también por medio de otras locuciones sacramentales típicas a la institución en estudio, se trata ciertamente de una declaración de voluntad, creemos apropiado abordar la materia siguiendo la típica estructura en que los autores tratan sobre la teoría del acto jurídico.

La metodología con la que pretendemos emprender el análisis de del finiquito laboral, no nos debe resultar extraña si tenemos en cuenta que la rama del derecho en que incide ha permanecido desde sus inicios íntimamente vinculado al derecho común; “pues la acción misma laboral, sea productiva o de servicios, se inserta en el marco de las relaciones de propiedad, de los actos de comercio, del cumplimiento o infracciones de leyes y de sus correspondientes sanciones”.²² El profesor Claro Solar, por

²² THAYER ARETAGA, William y NOVOA FUNEZALIDA, Patricio. 1989. Manual de Derecho del Trabajo, Tomo I. 2ºed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 34p.

su parte, destaca que el derecho del trabajo, “nacido de las nuevas situaciones y problemáticas creados por la revolución industrial, constituye un derecho especial, pero no en oposición al derecho civil, sino un complemento y renovación de este derecho frente a una nueva problemática social”.²³

Se ha dicho, que el finiquito en cuanto acto jurídico representa una convención, y frecuentemente, es de carácter transaccional.²⁴

Coherente con aquello, se ha fallado que “el finiquito como acto o declaración de voluntad, se rige, en cuanto a su interpretación por las reglas contenidas en el título XIII del libro IV del Código Civil y, en lo relativo a sus efectos, por las normas consignadas en el título XII del mismo libro”.²⁵

Sin embargo, debemos tener presente que el finiquito también participa de una naturaleza instrumental. El soporte material en que consta, además de ser la única forma en que las partes pueden expresar su voluntad,

²³ Existe cierto consenso, en que el derecho civil es el derecho común y general, en consecuencia, da su base dogmática a todo derecho que no sea estrictamente político. Esto es más patente entre nosotros, ya que el Código Civil contiene un título preliminar cuyas normativas trascienden con mucho la normativa civil y aun privada, para aplicarse, como lo dice Andrés Bello, a la legislación toda. Las normas conceptuales y abstractas que contienen la teoría de los actos jurídicos y de las obligaciones configuran la estructura general de nuestro ordenamiento jurídico. DUCCI CLARO, Carlos. 1995. Derecho Civil Parte General. 4º ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 16p

²⁴ THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio. 2003. Manual de derecho del trabajo, tomo IV, 4ª ed. Santiago, editorial Jurídica de Chile. 124p.

²⁵ El sentido en que una cláusula pueda producir algún efecto, deberá preferirse a aquel en que no sea capaz de producir efecto alguno. Recurso de Queja. Corte Suprema nº3.590, sentencia de 4 de octubre de 1983, recurrente: cia. Manufacturera de papeles y cartones”. OTAROLA SOTOMAYOR, Eladio. 1994. Termino del Contrato de trabajo, 2ª ed. Santiago, Editorial Jurídica Conosur, 216p.

deja constancia del contenido y circunstancias que se verificaron en su otorgamiento y de las cuales derivan importantes efectos prácticos.

4.1 ELEMENTOS DEL FINIQUITO

En lo relativo a la estructura del finiquito – en tanto acto jurídico -, es usual ocuparse de la distinción entre elementos de la esencia, elementos de la naturaleza y elementos accidentales²⁶.

Son elementos esenciales generales al finiquito; la comparecencia de las partes (personalmente o representadas), el consentimiento, el objeto, la causa y el cumplimiento de las solemnidades y/o formas legales. A falta de cualquiera de ellas el finiquito no produce efecto alguno.

En segundo término, son elementos esenciales particulares al finiquito, la existencia de una cuenta o liquidación detallada respecto del cumplimiento que ha observado el empleador de las obligaciones que tuvieron lugar a propósito del contrato de trabajo fenecido y la correspondiente declaración del ex trabajador de conformidad con aquella. La ausencia de cualquiera de estas no lo torna ineficaz, sin perjuicio de que eventualmente degenerará en un acto jurídico diferente.

²⁶ VIAL DEL RIO, Víctor. 2003. Teoría General del Acto Jurídico. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 31p.

Es de la naturaleza del finiquito, su valor probatorio y su mérito ejecutivo. Es decir, aquellas características que se entienden pertenecerle sin necesidad de una cláusula especial que así lo reafirme, en tanto se cumplan las formalidades que prevé el legislador para dicho efecto.

Por último, son accidentales al finiquito aquellas cláusulas adicionales que agreguen las partes, como por ejemplo, el fraccionamiento o pago en cuotas de lo que se debe, una eventual reserva de derechos, o una renuncia de acciones, consignada generalmente por el trabajador. Estas son una manifestación plena de la autonomía de la voluntad de las partes y producirán efecto en tanto no se refieran a derechos indisponibles o respecto de aquello que la ley prohíbe estipular.

Por su parte don René David Navarro Aleiña señala que son esenciales al finiquito: la comparecencia de las partes, su consentimiento, y el cumplimiento de las solemnidades y formas legales. Es de la naturaleza del finiquito, su poder liberatorio, toda vez que éste queda supeditado a la no existencia de eventuales reservas de derechos por parte del trabajador. Son accidentales al finiquito aquellas cláusulas adicionales que agreguen las

partes con ocasión de mismo, una reserva de derechos, un pago a plazo y/o en cuotas ²⁷.

Disentimos de don René Navarro, en tanto creemos que el poder liberatorio es un eventual efecto del finiquito. Creemos que el finiquito es un título liberatorio de responsabilidad, tal como la compraventa es un título traslativo de dominio, más para que se produzcan dichos efectos se deben verificar otras ciertas condiciones.

4.3 REQUISITOS DEL FINIQUITO

Como todo acto jurídico, en el finiquito debe verificarse la concurrencia de los elementos esenciales que le den vida. Es necesario además que una vez engendrado concurren ciertas condiciones para que aquella vida sea sana, produciendo los efectos que le son propios.

Los requisitos de existencia de todo acto jurídico son la voluntad o el consentimiento, el objeto, la causa, y las solemnidades propiamente tales. Los requisitos de validez por su parte, son la voluntad exenta de vicios, la capacidad, el objeto lícito, la causa lícita y cierto tipo de formalidades.

²⁷ NAVARRO ALEIÑA, René David. 2011. Nociones sobre el finiquito, alcances terminológicos, naturaleza jurídica y aplicación práctica en materia laboral. Revista latinoamericana de Derecho social, nº 12, enero-junio de 2011. [en línea]
<<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/12/art/art3.pdf> >[consulta: 10 junio de 2015]

La doctrina agrupa y/o clasifica también los requisitos del acto jurídico en internos y externos. Los primeros son aquellos que se distinguen de las solemnidades o formalidades, como la voluntad, capacidad, el objeto y la causa. Los segundos, son aquellas formas externas con arreglo a las cuales debe manifestarse la voluntad para nacer a la vida del derecho²⁸. Para los efectos de este trabajo, creemos más apropiado abordar el orden de la exposición según esta última doctrina.

4.3.1 Requisitos internos del finiquito.

4.3.1.1 La Voluntad

Todo acto jurídico es una manifestación de la voluntad del hombre encaminada a producir efectos jurídicos, a cuyo propósito debe manifestarse libre y ser seria.

La voluntad, en el finiquito, debe ser analizada a partir de dos principios rectores, uno propiamente civil, la autonomía de la voluntad y otro eminentemente laboral, el principio protector.

Como sabemos, la teoría general del acto jurídico descansa sobre el libre albedrío y la proyección del querer interno del hombre. Estos

²⁸ BARCIA LEHMANN, RODRIGO. 2007. Lecciones de Derecho Civil Chileno, Tomo I. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 35p.

conceptos dan nacimiento al principio de autonomía de la voluntad. El acto jurídico es fuente y medida del cual nacen, se modifican, se regulan o se extinguen las relaciones personales o patrimoniales de los individuos. Las principales consecuencias de este principio se resumen en que el hombre es libre para obligarse, para renunciar a los derechos establecidos en su propio beneficio y para determinar el contenido de los actos jurídicos que celebre. Sin embargo, la autonomía privada no es absoluta, está limitada por el orden público y las buenas costumbres.

Precisamente, el derecho del trabajo, es un conjunto de normas eminentemente de orden público, que reiteradamente busca limitar la autonomía privada respecto de la generación, contenido, extinción y efectos de los actos jurídicos que tienen lugar a propósito de la relación laboral. “Sabido es que el Derecho del Trabajo surgió como consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigual poder de negociación y resistencia económica, degeneró en explotación del fuerte sobre el débil. Esta tendencia a dar especial protección a la parte más débil de la relación de trabajo -esto es, el trabajador- se conoce como principio protector. Es el

principio rector del Derecho del Trabajo, confiriéndole a esta rama jurídica su carácter peculiar como derecho tutelar de los trabajadores”.²⁹

En consecuencia, si bien la voluntad sigue siendo fundamental en la celebración del finiquito, el legislador ha determinado su contenido mínimo y le ha otorgado unos efectos más o menos precisos. Sin perjuicio, la autonomía privada sigue manifestándose en el finiquito, siempre que las partes pueden, por ejemplo, disponer de aquellos derechos que miren su propio interés y respecto de los cuales no esté prohibida su renuncia.

Refuerza lo anteriormente dicho, nuestro supremo tribunal, al instruir que el finiquito es un acto jurídico bilateral, porque supone el acuerdo de voluntades de dos partes y porque versa sobre materia laboral, no puede ser modificado o dejado sin efecto por decisión de una sola de las partes. Por tanto, si en un determinado finiquito se consigna que el trabajador acepta como justo su despido y se da por pagado de todas las prestaciones a que dice tener derecho, liberando de toda responsabilidad a su empleador, no podrá él, después de firmado el documento por las partes, modificar

²⁹ PALAVECINO CÁCERES, Claudio. Los principios del derecho del trabajo. Material Docente, Cátedra Derecho del Trabajo I, Facultad de Derecho, Universidad de Chile.

unilateralmente tal acto jurídico declarando que no es efectivo que haya recibido los pagos que ahí se mencionan.³⁰

4.3.1.1.1 Los vicios de la voluntad en el finiquito.

En palabras del profesor Vial del Río, la voluntad apta y eficaz para desplegar consecuencias jurídicas es aquella que no se encuentra viciada.³¹ Entre nosotros, el artículo 1451 del Código Civil, reconoce como vicios de que puede adolecer el consentimiento al error, la fuerza y el dolo.

Nuestros tribunales han reconocido sostenidamente, que la voluntad del trabajador que no se ha manifestado de forma pura y simple, exenta de toda presión moral o física, en error o dolo, es nulo y no producirá como es lógico, los efectos que le son propios.

En sede laboral, se ha fallado 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.”³²

³⁰ OTAROLA SOTOMAYOR, op. Cit., 218p.

³¹ VIAL DEL RÍO, op. Cit., 76p.

³² GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2011. Comentarios Legales. Efectos del Finiquito en Relación al Procedimiento de tutela de derechos fundamentales. 81p. [en línea] <<http://www.glosalaboral.cl/wp-content/uploads/2012/08/2011-Finiquito-y-Tutela-Guidi.pdf>> [consulta: 04 de abril de 2015].

Del mismo modo, nuestra jurisprudencia ha declarado la nulidad de finiquitos suscritos bajo presión o fuerza de la parte empleadora.³³ La Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, sentenció que existe presión o fuerza en la celebración de un finiquito en el cual el empleador condiciona en forma determinante su firma a la posibilidad que el trabajador obtuviera su libertad mediante el desistimiento de la denuncia criminal hecho por el primero. El trabajador, presionado para firmar y extender el finiquito, actuó sin libertad, no siéndole exigible otra conducta, por lo cual cabe desestimar y restar mérito al mencionado documento.³⁴

Por su parte, la Excelentísima Corte Suprema, ha señalado que de acuerdo a las reglas de la sana crítica, cabe concluir que no medió de parte del trabajador voluntad libre en el otorgamiento del finiquito, por lo que procede invalidarlo y reincorporar al demandante a sus labores habituales.³⁵

En idéntico razonamiento, el primer Juzgado de letras del trabajo de la ciudad de Arica, RIT T-8-2010, determinó que en los hechos, al existir las presiones que se han acreditado según los indicios, previamente formulados (...), existió fuerza moral suficiente para en sede laboral, viciar

³³ *Ibídem.*

³⁴ Revista de Derecho y Jurisprudencia. 1986. Santiago, Chile. Tomo 83, 2ª parte, sección 3º. 52p.

³⁵ NADAL SERRI, Daniel. 2003. El despido en el código del trabajo. Santiago. Lexis Nexis. 58p.

el consentimiento de la trabajadora, por lo que por este motivo, también el finiquito es nulo.³⁶

Respecto del dolo contenido en el finiquito, consideramos oportuno hacer referencia a lo prescrito por el artículo 1465 del Código Civil, en cuanto dispone que “el pacto de no pedir más en razón de una cuenta aprobada, no vale en cuanto al dolo contenido en ella, si no se ha condonado expresamente. La condonación del dolo futuro no vale”.

La historia de esta norma, nos enseña que en el proyecto de 1853 Bello incluyó la siguiente nota para su artículo 1644: “L.30, tit.11, P 5”, y para su artículo 1645: “29, eod.”. La primera de las leyes de las siete partidas (5,11,30) a la que remitía la nota, llevaba por rubrica: “como la promission que es fecha en razón de cuenta que fuesse dada, de non gela demandar otra vez, que non vale, si engaño oviere fecho en darla”, y la segunda (5,11,29), tenía como rubrica la siguiente: “que la promission que

³⁶ La I. Corte de Apelaciones de Concepción, rol n° 3684-2006, señala en su considerando sexto: Que en la forma relacionada, en tales condiciones la pretendida renuncia de la actora no pudo ser voluntaria, por cuanto, en el contexto en que se gestó y como ha quedado acreditado, se desprende que no pudo ser prestada en forma pura y simple, o dicho de otro modo, fue presionada o forzada para formular la renuncia, por lo que su voluntad fue viciada, sin que en esta sede laboral, sean aplicables las exigencias del derecho privado para que la fuerza sea vicio del consentimiento, merced a los derechos laborales relacionados en los motivos primero y segundo precedentes.

ome fiziesse a su mayordomo, o a su despensero, que le non demandasse el furto, o el engaño que le fiziesse, que non vale”.³⁷

A contrario sensu, siendo la esencia del finiquito la aprobación de una cuenta, dada por el empleador a su ex trabajador, no le sería lícito a éste último pedir más en razón de aquella, si ha manifestado su aquiescencia, libre de todo vicio.

4.3.1.1.2 La formación del consentimiento

En general, el finiquito contempla distintas declaraciones y manifestaciones de voluntad. A saber, entre las más relevantes, la declaración de que el contrato ha terminado; una cuenta y la tradicional declaración de que las partes nada se adeudan. Cada una de estas declaraciones, entre otras, constituye por una parte la oferta del empleador y por otra, la aceptación del trabajador, que al confluir propician el nacimiento del finiquito.

Para que se forme el consentimiento que da origen al finiquito, es necesario que por ambas partes fluyan declaraciones de voluntad serias, informadas, consencientes y libres de todo vicio.

³⁷ BARRIENTOS GRANDON, Javier. 2012, Código Civil, Concordancias, Historia de la Ley, Jurisprudencia, Notas Explicativas. Santiago, Legal Publishing. 186p.

De parte del empleador dicha manifestación de voluntad queda plasmada en la propuesta de finiquito. Ésta debe contener de forma completa y clara el detalle de todas las obligaciones que estuvieron a su cargo durante la relación de trabajado y el modo en que se cumplieron o se cumplirán.

Por su parte, la manifestación de voluntad del trabajador consiste en la aquiescencia a la cuenta dada.

Verificadas ambas circunstancias, se ha formado el consentimiento del cual emerge la convención propiamente laboral de que se trata el presente ensayo: el finiquito laboral.

4.3.1.2 La capacidad.

“La capacidad es la aptitud, el poder hacer algo en la vida del derecho, que consiste en la posibilidad de adquirir derechos, o de ejercerlos y contraer obligaciones.”³⁸

Se distingue la capacidad de goce, que es la aptitud de toda persona de ser titular de derechos por el solo hecho de ser tal, de la capacidad de ejercicio, que es la habilidad que nos permite ejercerlos y contraer obligaciones, sin el ministerio o autorización de otra persona.

³⁸ DUCCI, op. Cit., 280p.

El artículo 1445 del Código Civil, señala que para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario que sea legalmente capaz. En materia laboral, la regla general no es otra que la contenida en el artículo 1446 del Código Civil: toda persona es legalmente capaz, excepto aquellas que la ley declara incapaces.

La capacidad para contratar en el orden laboral está expresamente tratada en el libro I, capítulo II, del Código del Trabajo, el cual dispone que para los efectos de las leyes laborales, se consideran mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años y respecto de los menores establece una serie de condiciones y autorizaciones. La dirección del trabajo, mediante ORD. N°0077/006, ha fijado el sentido y alcance de los artículos 13, 15, 16 y 18 del Código del Trabajo, modificados por la Ley N°20.189, publicada en el Diario Oficial de 12 de junio de 2007, que versan sobre esta materia, señalando que “para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años. Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo. (...)”. Del precepto legal anotado se desprende en primer

término que, al igual que en la disposición anterior, la ley reconoce plena capacidad para contratar sus servicios a los mayores de 18 años. De la misma norma se infiere que los menores de 18 y mayores de 15 pueden celebrar contrato de trabajo, siempre que se dé cumplimiento a los requisitos que en dicha norma se establecen.

En consecuencia, otorgada la pertinente autorización para trabajar, se aplicarán respecto de los menores de edad las normas del artículo 246 del Código Civil y serán considerados plenamente capaces para ejercitar las acciones pertinentes. En definitiva, estos serán plenamente capaces para suscribir por ejemplo, el respectivo finiquito.

4.3.1.3 El objeto del finiquito.

Si el finiquito es un acto jurídico, debemos poder identificar su objeto, pues éste es un requisito de existencia de toda manifestación de voluntad que pretenda ser sancionada y reconocida por el derecho.

El concepto de objeto no es pacífico en doctrina. Para quienes definen el acto jurídico como la manifestación de voluntad hecha con la intención de crear, modificar o extinguir derechos subjetivos, el objeto estaría constituido, precisamente, por los derechos subjetivos y obligaciones

que el acto crea, modifica o extingue. Dicho de otro modo, el objeto es lo querido por el autor o las partes del acto jurídico ³⁹.

Para otros, el objeto del acto jurídico sería la prestación, es decir, la cosa que debe darse o entregarse, o el hecho que debe ejecutarse o no ejecutarse. Quienes así piensan consideran que son una misma cosa el objeto del contrato y el objeto de la obligación.⁴⁰

El artículo 1460 del Código Civil, señala que toda declaración de voluntad debe tener por objeto una o más cosas que se trata de dar, hacer o no hacer. De esta disposición se desprende que para el legislador el objeto de todo acto jurídico es o una cosa o un hecho, es decir, la prestación de que trata el acto o contrato.⁴¹

Por otro lado, como hemos dado cuenta, es recurrente que se le atribuyan al finiquito caracteres propios del contrato de transacción. De este último, se predicán como elementos esenciales y distintivos; la existencia actual o futura de una desavenencia, disputa o desacuerdo entre las partes y

³⁹ VIAL DEL RÍO, op. Cit., 155p.

⁴⁰ *Ibíd.*

⁴¹ El profesor Rodrigo Barcía Lehmann señala en este sentido que la concepción del objeto que tiene nuestro derecho se adscribe a la teoría clásica francesa. Sin embargo, existen teorías que explican el objeto desde otras perspectivas. Para parte de la doctrina italiana, el objeto del contrato se completa mediante el contenido del contrato. Esta doctrina ha pretendido reemplazar el término objeto del acto o contrato por el de contenido del contrato. Esta posición tiene el inconveniente de confundir el objeto con la causa final. En cambio, para otros autores es posible justificar el objeto en la utilidad subjetiva que se asume en el negocio jurídico.

supone reciprocidad de concesiones o de sacrificios de cada uno de los contratantes. Esta última condición, es la circunstancia que distingue la transacción de la simple renuncia de un derecho o de la remisión de una deuda.

La asimilación del finiquito al contrato de transacción no es antojadiza. Claramente el finiquito válidamente formado participa de la virtud de precaver un eventual conflicto respecto del cumplimiento que cada una de las partes ha dado a todas o algunas de a las obligaciones recíprocas que nacieron a propósito del extinto contrato de trabajo.

En este sentido, el objeto, que como dijimos, es la prestación a que se compromete cada una de las partes, se trata en el finiquito, desde la perspectiva del trabajador, de la liquidación o cuenta que el empleador le dá y que le proporcionará a aquél certeza y seguridad respecto de aquello que se le debía, se le debe y de lo que se pagó, se le paga o se le pagará. En síntesis, el objeto del finiquito para el trabajador, es dicha certificación de obligaciones, en cuanto le proporcionará convicción respecto al cumplimiento que el empleador haya dado o dará a sus obligaciones derivadas del contrato y también, en su caso, el mérito ejecutivo de que

estará dotado el instrumento en que consten y que facilitará en su caso, la persecución judicial de su cumplimiento.

Por el lado del empleador, el objeto del finiquito, es precisamente la manifestación de voluntad del trabajador referida a la conformidad con la cuenta dada, buscando como es de suponer, la confianza o expectativa de que ante cualquier reclamo del trabajador respecto de los distintos rubros o conceptos que formaron parte del acuerdo de voluntades, no será oído.

Así como todo objeto, el del finiquito debe necesariamente estar determinado, así como también ser física y moralmente posible. Que el objeto de la declaración de voluntad deba encontrarse determinado, significa que tiene que especificarse de manera tal que evite toda ambigüedad en cuanto a qué es lo que debe darse, hacerse o no hacerse. Por su parte, de acuerdo con lo establecido por el inciso final del artículo 1461 del Código Civil, es físicamente imposible el hecho cuando es contrario a la naturaleza, y moralmente imposible el prohibido por las leyes o contrario a las buenas costumbres o al orden público⁴².

La Corte de Apelaciones de Punta Arenas, conociendo de un recurso de apelación, Rol 17-2007, falló que “a la luz del tenor literal del artículo 5°

⁴² VIAL DEL RÍO, op. cit., 162p.

inciso segundo del Código del Trabajo, pareciera, a primera vista, que la antedicha renuncia (de derechos laborales) es legalmente admisible y que, en consecuencia, el finiquito, no objetado, tendría amplios efectos liberatorios, careciendo, por ende, el actor de legitimación activa para el ejercicio de la acción sublite, como lo alega la demandada. Los sentenciadores son de criterio de sostener que aún terminada la relación laboral, la renuncia formulada por el trabajador es ineficaz en la medida que se vincula no con el puro interés patrimonial individual del actor, sino con un bien jurídico o interés colectivo, como es el derecho a la integridad física y psíquica establecido en el artículo 19 N° 1 inciso primero de la Constitución Política de la República, el que, dado su carácter de garantía constitucional, es indisponible entre las partes y, en consecuencia, no puede ser objeto de renuncia, pues su proyección trasciende el mero ámbito individual del sujeto”.⁴³

Por otro lado, atendido lo dicho, por su pertinencia y precisión, queremos dar cuenta de la reflexión del Profesor Enrique Alcalde sobre la renuncia de derechos y acciones en una transacción:

⁴³ Fallo de la Corte de Apelaciones de Punta Arenas. [en línea] < <http://sinley.cl/?a=176> > [consulta: 7 de junio de 2015]

“Es común que en contratos de transacción concluidos entre un particular y la Administración –p.ej. en convenios complementarios suscritos en el marco de una concesión de obra pública– se contemple una renuncia general de derechos y acciones por parte del administrado.

Si bien la renuncia constituye, en principio, un acto jurídico unilateral, no existe inconveniente alguno para que ella forme parte de una convención, cuyo es el caso de un contrato de transacción. Y dado que la transacción supone un acto de disposición análogo a la simple renuncia de un derecho, existen diversos preceptos que, reconociendo tal condición, aparecen inspirados en unos mismos principios que aquellos que rigen la renuncia (v.gr. arts. 2447, 2449, 2450 del C° Civ.). Por lo mismo, son también aplicables a la transacción principios como la imposibilidad de presumir la renuncia y la circunstancia de que ante determinada situación legal o fáctica el criterio para determinar sus alcances necesariamente deba de ser restrictivo.

Una de las manifestaciones de lo dicho consiste en la relevancia de especificar el objeto sobre que versa la transacción y el hecho de exigirse al mandatario no sólo poder especial para transigir (incluso para los poderes generales de representación en varios juicios, presentes o futuros) sino el

que se individualicen en él los bienes, derechos y acciones que serán objeto del contrato.

Considerando, asimismo, el elemento sistemático de interpretación de las leyes, útil resulta destacar que el sentido y alcance que se debe atribuir al Artículo 2462 del Código Civil, en cuanto a limitar o restringir los efectos de una renuncia general, es coincidente con la perspectiva con la cual nuestra ley se aproxima a la disposición genérica de bienes o derechos por parte de su titular, testimoniando lo que viene a ser el espíritu general de la legislación en la materia.

Lo anterior no deja de ser relevante si recordamos que la renuncia importa, en definitiva, un acto de disposición. En este sentido, por ejemplo, puede citarse el artículo 1811 que declara nula la venta de todos los bienes de una persona o de una cuota de ellos; declarando válida, por la inversa, aquella que recae sobre todas las especies, géneros y cantidades "que se designen" por escritura pública; así como el artículo 2056, que prohíbe toda sociedad a título universal, lo que no impide aportar en sociedad cuantos bienes se quiera, "especificándolos".

Por último, ratifica esta interpretación la consideración de los efectos que nuestro ordenamiento reconoce al contrato de transacción, en cuanto

convención destinada a terminar un litigio pendiente o precaver uno eventual.

Como es sabido, el artículo 2460 del C° Civil previene que "la transacción produce el efecto de cosa juzgada en última instancia" y el artículo 177 del CPC, a su turno, que la excepción de cosa juzgada exige la triple identidad de personas, de la cosa pedida y de la causa de pedir. Pues bien, si el requisito en torno a la especificación del objeto de la transacción y su limitación a los objetos precisos sobre que recae el contrato no fuera entendido según el alcance que aquí le asignamos, difícilmente una transacción concluida con renunciaciones genéricas e indeterminadas posibilitaría que la excepción de cosa juzgada que de ella emana pudiera operar de una manera efectiva. Ello, por cuanto una tal indeterminación no permitiría ni siquiera precisar si concurren, en una determinada situación, los requisitos referidos a la identidad legal del "objeto pedido" como para fundamentar sobre esa base la referida excepción.

La posición que exponemos ha sido confirmada desde antiguo por la jurisprudencia de nuestros tribunales superiores de justicia, según se da cuenta, por ejemplo, en los fallos que pueden consultarse en el Repertorio de Legislación y Jurisprudencia Chilenas, Código Civil y Leyes

Complementarias, Tomo XI, Editorial Jurídica de Chile, 3ª edición, 1998, pág. 136; C. Santiago, 10 de diciembre 1891. G. 1891, N°292, p. 141; C. Suprema, 31 octubre 1918. G. 1918, 2º sem., N°432, p. 1345; y Corte Suprema, 21 de diciembre de 1909, Revista de Derecho, Jurisprudencia y Ciencias Sociales, tomo 8, sección 1ª, página 86.⁴⁴

Por todo lo dicho, creemos que el objeto del finiquito –mirado desde ambas perspectivas -, esto es, la aquiescencia a la cuenta dada, no puede presumirse que devenga en una renuncia genérica a cualquier derecho o acción derivada del contrato de trabajo. Ya porque como dijimos, dicha renuncia no es de la esencia del finiquito, ya porque si así se estipulara, tal indeterminación importaría la ilicitud o inexistencia del objeto del acto jurídico de que se trata, ya porque atendida la vocación del derecho del trabajo, aquello repugna a la esencia misma del derecho laboral.

Una aprensión en similar sentido, es la plasmada en una moción patrocinada por el senador Alejandro Navarro, quien advirtiendo “la debilidad económica del trabajador, la urgencia de obtener dinero en estado de cesantía, hacen que la el ex empleador sea fácil presionarlo y señalarle que le pagará ciertos derechos y suscribirá el finiquito, solo si el trabajador

⁴⁴ ALCALDE, Enrique. [en línea]<<http://derecho.uc.cl/Derecho-UC-en-los-medios/la-renuncia-de-derechos-y-acciones-en-una-transaccion.html>>[consulta: 8 junio de 2015]

renuncia por escrito, en el mismo finiquito, algunas de las prestaciones debidas. (...) Por lo anterior, proponemos que el Código del Trabajo prohíba de manera absoluta la renuncia de derechos en el finiquito, pues el silencio de la ley es el resquicio legal de las empresas para no pagar los derechos ya vulnerados de los trabajadores, quienes se ven obligados, por la necesidad de un pronto pago, a renunciar a sus derechos. Muchos pueden decir que esta norma aumentara los litigios en tribunales, pero tenemos la convicción moral de que es preferible la litigación a que los trabajadores renuncien flagrantemente a sus derechos, como ocurre hoy⁴⁵.

4.3.1.4 La Causa del finiquito

Nuestro legislador la define en el artículo 1467, como el motivo que induce al acto o contrato. Existe una longeva discusión acerca de lo que debemos entender por causa, respecto a la utilidad de analizarla y si se trata de un requisito del contrato o de la obligación. No siendo nuestra pretensión extendernos sobre el problema de la causa, nos limitaremos a hacer un general análisis que de alguna forma intentará ser comprensiva de las

⁴⁵ NAVARRO, Alejandro. [en línea]
<http://www.senado.cl/appsenado/index.php?mo=tramitacion&ac=getDocto&iddocto=6911&tipo_doc=mensaje_mocion> [consulta: 7 junio de 2015]

diversas posiciones que existen al respecto. Existen diversas asepciones de causas, entre ellas:

La causa eficiente, siendo esta el elemento generador del efecto, es decir, para esta acepción, la causa no es otra cosa que la fuente de la obligación de suscribir el finiquito. Aquí, la causa de la obligación de suscribir el finiquito la encontramos en la ley.

La causa final, en donde la causa se identificaría con el fin inmediato o invariable de un acto, o sea, el fin próximo que determina la voluntad a obrar y que siempre es posible encontrar en la estructura misma del contrato y que es siempre idéntica para todos los actos pertenecientes a la misma especie⁴⁶. En este sentido, la causa del finiquito podría describirse como la intención de las partes de regular y solucionar los derechos y obligaciones que emanan de la relación laboral con ocasión de su término, de manera de precaver cualquiera reclamación posterior, que devenga en un eventual litigio.

La causa ocasional, la que está constituida por el fin lejano y variable de un acto y es de carácter estrictamente personal y psicológico, es diferente

⁴⁶ VIAL DEL RIO, op. Cit., 190p.

para cada individuo y por tanto existirán tantas, cuantos finiquitos se suscriban.

4.3.2 Requisitos externos del finiquito.

“En todo acto jurídico, debe exteriorizarse la voluntad de algún modo, ya que siendo el acto jurídico la declaración de voluntad por excelencia debe ser exteriorizada para ser reconocible ante el derecho y por tanto ante terceros, de contrario es pura cuestión interna irrelevante para el derecho”.⁴⁷

4.3.2.1 La forma del Finiquito.

“Aristóteles, cuando estudiaba al ser, en tanto que ser, manifestó que éste consta de dos elementos: la materia y la forma. La primera, es aquello de lo que está hecho, aquello de lo que consta o se compone algo. La segunda o sea la forma, es una noción que procede del campo de la geometría y significaba la figura en el sentido corriente de la palabra, el contorno o el perfil. Sin embargo, para Aristóteles, la forma, es lo determinante para que la materia se organice en lo que es y sea lo que es, es

⁴⁷ REVECO URZUA, Ricardo. 2001. Las formalidades en la teoría general del acto jurídico y su aplicación al art. 1 inciso 4° del D.L. N°3.516. Memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho. 14p

el fundamento de la unidad y del sentido de la cosa, de tal manera que no hay materia sin forma: la forma es la idea por la que una cosa es inteligible.”⁴⁸

En doctrina⁴⁹, se han identificado al menos tres acepciones para el concepto “forma” en el lenguaje jurídico. En su sentido más amplio, se la puede entender como el vehículo por intermedio del cual las partes manifiestan su voluntad y se hace reconocible en el mundo exterior. En un sentido estrictamente jurídico, se concibe como aquella solemnidad por medio de la cual se debe manifestar la voluntad para dotar de eficacia a un acto o contrato. Por último, en un sentido histórico, la forma es aquella ritualidad, que independiente de la voluntad o del consentimiento, da certeza de la existencia de un negocio jurídico en la vida social.

Las formas, en los actos solemnes, están establecidas taxativamente por el legislador al tratar cada acto o contrato en particular. Por ejemplo, al referirse a la promesa o a la compraventa de bienes inmuebles, dispone que

⁴⁸ PAZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo Paz. La forma en los actos jurídicos y en los contratos. [en línea] < <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1022/12.pdf> > [consulta: 4 junio de 2015]

⁴⁹ REVECO, op. Cit., 1p.

dichos actos deban otorgarse por escritura, privada en el primer caso, y pública en el segundo.

Históricamente, la existencia de formalidades en el derecho responde principalmente a la intención del legislador de dotar de certeza a las relaciones jurídicas entre los sujetos de derecho, inspiración cuya fuente axiológica es la seguridad jurídica, que junto a la buena fe, se constituyen en pilares de nuestro ordenamiento. La relación entre formalidades y derecho ha sido muy estrecha, ya que todos los derechos antiguos se basaban en el principio del formalismo. La explicación de ello es simple en sociedades primitivas, en que la confianza no existe, se hace necesaria la intervención de un tercero que formalice y asegure que del acto o contrato nazcan obligaciones.⁵⁰

Sin embargo, hoy en día se observa un vuelta al formalismo⁵¹, “el exceso de cultura produce efectos análogos a los de la simplicidad e ignorancia de los pueblos primitivos, y la solemnidad de los actos jurídico,

⁵⁰ BARCIA LEHMANN, op. cit., 101p. En este sentido el profesor Reveco señala que los sistemas de estricto formalismo dominarían durante siglos en el mundo jurídico antiguo (mundo helénico, romano, germano, incluso medieval) para posteriormente ser desplazado por el principio del consensualismo, en virtud del cual, solo el consentimiento sirve de causa suficiente para obligarse jurídicamente.

⁵¹ REVECO, op. Cit., 30p.

por tanto, reaparece por todas partes, bajo formas nuevas y con los nombres de autenticidad, registro de inscripción, etc., aunque ya no es simbolismo, sino desconfianza”⁵²

En nuestro ordenamiento, las formalidades están reservadas a los actos de mayor relevancia en el tráfico jurídico, ya sea por su magnitud pecuniaria y/o por su trascendencia económico-social.

No resulta extraño, en consecuencia, atendida la vocación del derecho del trabajo, que ciertas instituciones de indiscutida trascendencia estén revestidas de una serie de formalidades y requisitos de cuya verificación dependa su eficacia y que en general tienden a resguardar los intereses de la parte débil de la relación laboral, el trabajador.

En lo que respecta al finiquito laboral, es el artículo 177 del Código del Trabajo el que establece cuales son las condiciones que deben verificarse en su otorgamiento, el cual para efectos de una mejor inteligencia del asunto, reproduciremos en su integridad: “Art. 177. 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

⁵² REVECO, op. Cit., 22p.

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 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.”

De la norma transcrita, se colige que las condiciones que deben verificarse al otorgamiento del finiquito son las siguientes:

- a) Debe constar por escrito.

- b) Debe ser firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo o ratificado ante ministro de fe.
- c) Debe ser otorgado y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles contados desde la separación del trabajador.
- d) Tratándose del 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 que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas la cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo.
- e) Se deberá dejar constancia que el finiquito no producirá el efecto de poner término a la relación laboral si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones.

Atendido a si la ley exige formalidades para la celebración de un determinado acto jurídico, estos se pueden clasificar en solemnes y no solemnes. Para el profesor Víctor Vial del Río, los actos jurídicos solemnes son aquellos que están sujetos a la observancia de ciertas formalidades

especiales requeridas para la existencia misma del acto, sea para su validez, de tal modo que su omisión trae como consecuencia la inexistencia del acto o su nulidad. Los actos jurídicos no solemnes son aquellos que no están sujetos a requisitos externos o formales para su existencia o para su validez.⁵³

Para determinar si el finiquito es un acto solemne o no solemne, debemos analizar cada uno de los requisitos que deben concurrir a su otorgamiento, fijar su naturaleza jurídica y delimitar los efectos de su omisión.

4.3.2.2 Escrituración

La escritura, es una especie frecuente que utiliza el legislador para dotar de solemnidad a un determinado acto.

Sin embargo, la naturaleza jurídica de la escritura como formalidad, es diversa según si aquella es el único vehículo a través del cual las partes

⁵³ Para Rodrigo Barcia Lehmann, el acto jurídico solemne es aquel cuyo perfeccionamiento está sujeto a la observancia de ciertas formalidades y consensual, el que se perfecciona por el solo consentimiento de las partes. Y por su parte, el profesor Ducci define a los actos solemnes como aquellos que requieren el cumplimiento de ciertas formalidades para perfeccionarse.

pueden exteriorizar su voluntad o si solo se exige como un medio de prueba escrito y pre constituido del acto de que se trate.⁵⁴

Esta distinción tiene trascendental importancia. Como destaca el profesor Claro Ducci, “preciso es distinguir entre el acto o contrato mismo y el instrumento que da testimonio de ese acto. Puede suceder que un instrumento público sea nulo, pero ello no implicara necesariamente la nulidad del acto de que da fe, si este acto es en sí mismo valido. Solo hay un caso en que la nulidad del instrumento acarrea la nulidad del acto y ello sucede cuando el instrumento es solemnidad del acto o contrato. En tal caso, la nulidad del instrumento va a significar que el acto que en él constaba carecía de un requisito de validez.”⁵⁵

En efecto, la forma -entendida como solemnidad- permite que el consentimiento se exprese apropiadamente a la vida jurídica, se agrega o concurre la solemnidad a la voluntad misma, permitiendo que sea reconocida por el derecho. En todo caso, además de gozar de carácter constitutivo del acto jurídico, la solemnidad es prueba del negocio jurídico

⁵⁴. DUCCI, op. Cit., 407p.

⁵⁵ *Ibíd.*

y es una prueba que goza del atributo de autenticidad, con lo cual, se altera la carga de la prueba en caso de impugnación.⁵⁶

“En ciertos casos la ley exige expresamente que un acto conste en un instrumento. Esta exigencia puede constituir un requisito del acto o contrato, y en tal caso el instrumento constituye una solemnidad del acto y su ausencia determina que éste sea nulo absolutamente. En otros casos el instrumento se exige por la ley solo como medio de prueba del acto. En tal caso su ausencia no afecta la validez del acto jurídico sino la forma en que este puede probarse”.⁵⁷

La forma escrita es el único medio o vehículo idóneo establecido por el legislador, para que las partes del finiquito puedan manifestar su voluntad y sea perceptible en el mundo exterior, de esta forma, constituye un requisito necesario para que el acto nazca a la vida del derecho.

De los Artículos 9, 63 bis y 177 del código del Trabajo, aparece que la escrituración en el finiquito es una formalidad de carácter objetiva, que ha sido establecida atendida su naturaleza y no la situación de los intervinientes, constituye pues una solemnidad ad solemnitatem o ad

⁵⁶ REVECO, op. Cit., 113p.

⁵⁷ Ducci op. Cit., 407.

substantian, es decir, se trata de un requisito de existencia o bien de validez, según sea la doctrina a la cual se adscriba.

En cuanto a si el escrito en que consta el finiquito se trata de un instrumento público o privado, previamente debemos dar cuenta de las formalidades que se han verificado en su otorgamiento según sean las personas que intervengan.

El artículo 177 del código del Trabajo contempla la posibilidad de que el finiquito sea firmado por el trabajador y por un representante de aquel, que puede ser el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo, y en caso de que no llevare estampada la firma de alguno de ellos, deberá ser ratificado por el trabajador ante un inspector del trabajo o bien ante un ministro de fe, y revisten tal calidad el notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna y el secretario municipal correspondiente. En el primer caso se trata de la participación de un representante del trabajador y en el segundo, de un ministro de fe.

No obstante la participación de un ministro de fe en la ratificación del finiquito o autorizando la firma de los otorgantes, creemos se trata de un

instrumento privado. “El hecho de estar facultados los notarios para autorizar la firma que en un documento privado se estampa no lo transforma en público, sino que éste sigue siendo privado. Solo nos encontramos con que el notario abona con un certificado público el hecho de haber autorizado la firma de la persona que indica.”⁵⁸

“No obstante, es menester destacar que en ciertos documentos la autorización de la firma del otorgante en un instrumento privado autorizado por notario produce el efecto importante que la ley le otorga merito ejecutivo, sin necesidad de reconocimiento previo (P.Ej. Art. 434 N°4 inc.2° del C.P.C. letra de cambio, pagaré o cheque en que la firma del obligado al pago estuviere autorizada ante notario; contrato prenda compraventa de cosas muebles a plaza art. 2. Ley 4.702 y contrato prenda industrial art. 27 ley 5.687.).”⁵⁹

Por otro lado, la sanción por la omisión de la escrituración del finiquito como solemnidad, se encuentra regulada en el artículo 1701 del Código Civil, el que dispone que la “falta de instrumento público no puede

⁵⁸ MATURANA, Cristian Miquel. 2012. Plazos, Actuaciones Judiciales, notificaciones, resoluciones Judiciales y El Juicio Ordinario. Conteniendo la teoría General de la Prueba. Central de Apuntes, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile. 418p.

⁵⁹ *Ibidem*.

suplirse por otra prueba en los actos y contratos en que la ley requiere esa solemnidad; y se mirarán como no ejecutados o celebrados aun cuando en ellos se prometa reducirlos a instrumento público dentro de cierto plazo, bajo una cláusula penal: esta cláusula no tendrá efecto alguno”.

Sin perjuicio de que la disposición transcrita se refiere solo a los instrumentos públicos, se ha llegado a sostener como regla general, que la solemnidad en aquellos actos que la requieren como requisito de existencia o validez, junto con ser un requisito generador del negocio, es la única manera de probar su existencia. Su omisión no puede suplirse por otro medio de prueba.

En lo personal creemos que la omisión de esta solemnidad es un caso paradigmático de inexistencia. Como señalamos, de los artículos 9, 63 bis y 177 del Código del Trabajo, aparece de tal modo confundido el consentimiento con la forma prevista por el legislador para que se manifieste, que simplemente su olvido no produce otra cosa que considerar como no ejecutado el acto, como no otorgado el finiquito; un no-negocio.⁶⁰

⁶⁰ El profesor Reveco señala que en efecto, el incumplimiento de la solemnidad implica que el negocio jurídico sea inexistente o nulo, según la doctrina que se tenga sobre la cuestión, por lo tanto, ni las partes ni los terceros que tengan conocimiento del mismo pueden darlo por

4.3.2.3 Debe ser firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo o ratificado ante ministro de fe.

El diccionario de la Real Academia Española, define firma como “nombre y apellido, o título, que una persona escribe de su propia mano en un documento, para darle autenticidad o para expresar que aprueba su contenido.”⁶¹

“La firma es –en si misma- un acto formal, que sirve como vehículo de expresión de una declaración de voluntad de su autor, bien para identificarse (función indicativa), bien para ratificar el contenido del documento que cierra o acompaña (función declarativa y de cierre), bien para cumplir una solemnidad exigida por la ley (función constitutiva); bien para probar la intervención de una persona en el documento (función

celebrado o ejecutado, ya que de lo contrario, dejaran sin aplicación normas de orden público que están fuera de su órbita de acción; es decir, estarían derogando este tipo de preceptos, lo que no pueden hacer por ilicitud de objeto.

⁶¹ Real Academia Española. 2001. Diccionario de la Lengua Española. [en línea] <www.rae.es> [consulta: 15 de junio de 2015].

probatoria), o bien, finalmente, para adherirse a una iniciativa, (función de unión).”⁶²

Que el instrumento respectivo sea suscrito, además del trabajador, por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical en su caso, o ratificado ante un ministro de fe, es un requisito cuya fuente material la encontramos en el principio protector y en el de seguridad jurídica. No debemos olvidar que este principio, “rector en esta disciplina jurídica, debe operar durante todo el iter contractual, vale decir, en la fase preparatoria de la relación laboral, en su perfección, durante su vigencia y en su conclusión o termino.”⁶³

Se ha fallado que “con el fin de evitar que tanto el finiquito como la renuncia del trabajador y el mutuo acuerdo para poner término al contrato, fueran obtenidas sin la libre voluntad del trabajador, la ley ha exigido las formalidades que se consignan en el artículo 177 del estatuto laboral”.⁶⁴

En efecto, el legislador ha establecido perentoriamente esta formalidad con la intención precisa –advirtiendo los eventuales graves

⁶² GONZÁLEZ FORRAS, J.M. 2004. Libro homenaje al profesor Manuel Albaladejo García, Volumen 1. Murcia, España. Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España, Servicio de Publicacion Universidad de Murcia. 2867p.

⁶³ GAMONAL CONTRERAS, op. cit., 82p.

⁶⁴ Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago. 05/07/2010. Rol N° 9446-2009.

efectos del finiquito- de resguardar los derechos del trabajador, toda vez que éste da cuenta de una serie de operaciones –de formas más o menos complejas–, que certifican 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 satisfacción a ella, en caso que alguna o algunas permanezcan pendientes. En este sentido, el profesor Gamonal señala que en la etapa post contractual se debe actuar con especial cautela, precisamente porque se trata de un momento en que el ex trabajador se encuentra en una situación particularmente frágil, pues ya no es claramente destinatario de la protección derivada de los mínimos irrenunciables contemplados en nuestro ordenamiento jurídico laboral.⁶⁵

Si el finiquito puede ser eventualmente invocado por el empleador, en virtud de hacer efectivo su poder liberatorio, el legislador ha previsto esta particular forma de suscribirlo, justamente para que el trabajador tenga plena conciencia y discernimiento de lo que hace.

⁶⁵ GAMONAL CONTRERAS, op. Cit., 82p.

Esta inspiración del legislador laboral aparece plasmada en la historia de la ley 19.844, que modifica el artículo 177 del Código del Trabajo en lo relativo a las formalidades del finiquito del contrato de trabajo.

En el primer informe de la comisión de trabajo y seguridad social (boletín n° 28835-13-1), se señala en lo pertinente:

“el finiquito, ratificado por el trabajador ante funcionario competente, tiene el efecto de dar fe del término de la relación laboral, dando cuenta de la situación en que quedan los distintos derechos y acciones que emanan de la relación laboral, y se otorga para que conste que estos se encuentran ajustados a la ley y se ha satisfecho el alcance que resulta de ellos.

Entre los derechos y obligaciones que emanan de la relación laboral es posible observar aquellos de carácter previsional, esto es, los que se refieren a la declaración y pago de las cotizaciones previsionales a los diferentes sistemas existentes. Estos derechos deben necesariamente contar con los debidos resguardo que permitan al trabajador tener certeza y seguridad de su cumplimiento por parte del empleador mientras se

encuentre vigente la relación laboral y, con mayor razón, una vez que ésta ha terminado.”⁶⁶

La ley 19.844 vino a censurar una mala práctica común a un gran número de empleadores inescrupulosos. Como sabemos, la ley 19.631, denominada “ley Bustos-Seguel”, se preocupó de otorgar protección y certeza a los trabajadores respecto al pago de sus cotizaciones previsionales, imponiendo al empleador, para la validez del despido, la obligación de informar al trabajador el estado de pago de aquellas, adjuntando los respectivos comprobantes que lo justifiquen, facultando especialmente a la Inspección del Trabajo para exigir al empleador dicha acreditación al momento del despido.

“Sin embargo, resulta de conocimiento público que se ha incrementado el número de despidos en nuestro país, y que ellos se llevan a cabo invocando, generalmente, la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, la de necesidades de la empresa, y que, en la práctica, algunos empleadores están vulnerando el espíritu y la letra del artículo 162 del Código del Trabajo, puesto que finiquitan a sus trabajadores realizando

⁶⁶ Historia de la Ley 19.844 [en línea] <www.bcn.cl> [consulta: 14 junio de 2015].

tal diligencia ante Notario Público, quienes no se encuentran facultados para exigir que se acredite ni el estado ni el pago de las cotizaciones previsionales del trabajador, evitando, al menos a priori, el cumplimiento del espíritu de la citada ley N° 19.631, lesionando los derechos de quien resulta, en la mayoría de los casos, perjudicado por el término de la relación laboral.”⁶⁷

En este sentido, en España se observa una experiencia relativamente análoga a la nuestra, “precisamente ante posibles abusos de quienes en su momento redactan el documento de saldo y finiquito, se ha intentado establecer legalmente y convencionalmente requisitos y procedimientos para mitigar las consecuencias de la ambigüedad, la imprecisión o palabras

⁶⁷ Historia de la Ley N° 19.844. Modifica el Artículo 177 del Código del Trabajo, en lo relativo a las formalidades del finiquito del contrato de trabajo. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. [En línea]
<<http://www.leychile.cl/navegar/scripts/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221.3/44123/2/h119844.pdf>>. [consulta: 16 de abril de 2015]. El Primer informe de la comisión de trabajo, dando cuenta a la cámara del proyecto que modifica el artículo 162 del Código del Trabajo. Boletín n°2835-13-1. “Esta situación derivó en el aumento explosivo de finiquitos suscritos ante notarios y una disminución porcentual notable de aquellos suscritos ante un fiscalizador de la Dirección del Trabajo. De este modo, según fuentes de la Dirección del Trabajo, en el período comprendido entre enero y diciembre del año 2000, el total de finiquitos ascendió a 318.175, de los cuales 161.247 se suscribieron ante Notario Público y 148.326 lo hicieron ante un fiscalizador de la Dirección del Trabajo. En términos porcentuales los primeros alcanzaron un 50,7% y los segundos a un 46,6%. Por el contrario, en el período comprendido entre los meses de enero y agosto del año 2001, el total de finiquitos, según la misma fuente, fue de 184.465, de los cuales 111.079 se suscribieron ante notario público y 59.555 lo hicieron ante fiscalizador de la Dirección del Trabajo. En términos porcentuales los primeros alcanzan un 60,2% y los segundos un 32,3%.”

no univocas de ciertas expresiones que en ocasiones se utilizan con resultados injustos, así como ciertas prácticas que como mínimo son calificables de poco éticas. El trabajador en el momento del percibo de la liquidación y para la firma del finiquito podrá solicitar la presencia de un representante legal, en dicho documento se hará constar esa asistencia testimonial o si no ha hecho uso de esa posibilidad.⁶⁸⁶⁹

Sin embargo, en la experiencia española, la presencia de representantes de los trabajadores en la firma del finiquito es una prerrogativa de éstos, es un derecho facultativo que pueden o no hacer valer. Respecto de la función que cumplen estos representantes, “se ha indicado por autores como Martínez Abascal, que debe insertarse dentro de su genérica misión de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral del artículo 64.1.9. del Estatuto de los Trabajadores. Así también, aparte del papel testimonial que desarrollan, deben adoptar además

⁶⁸ PORRET GELABER, Miguel. ¿El finiquito tiene siempre valor extintivo de la relación laboral?. [en línea] <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/44666/1/620907.pdf>. [consulta: 7 junio de 2015]. Sigue la cita: Los poderes públicos han ido estableciendo medidas de protección ante colectivos que pueden ser más vulnerables que otros. Especialmente a consecuencia de la falta de formación académica, situaciones de inferioridad, momentos críticos, desconocimiento de los derechos que les asisten etc.

⁶⁹ Si la empresa impidiera aquella presencia, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, para que surjan los efectos oportunos en caso de reclamación por parte del perjudicado. Se trata de un derecho establecido en la ley 2/29 por la cual, en la medida de lo posible, se crea cierta garantía y aleja el desamparo en que se pueda encontrar el trabajador cuando el empresario le presenta la liquidación de saldo de finiquito. *Ibíd*em

una actitud activa durante la formalización del finiquito, llevando a cabo una labor de asistencia y asesoramiento a los trabajadores, como recoge, por todas, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 20 de marzo de 1996.⁷⁰

Pues bien, corresponde desentrañar la naturaleza jurídica de esta particular formalidad, ya sea que tenga un valor constitutivo (ad substantiam), integrativo (ad solemnitatem), de publicidad, de mayor valor relativo o valor probatorio (ad probationem).⁷¹

La dirección del trabajo ha señalado que un finiquito otorgado sin cumplir con las formalidades de ser ratificado ante un ministro de fe carece de poder liberatorio y pleno valor probatorio que conforme a la jurisprudencia posee el que es otorgado con las formalidades legales.⁷²

Pero; ¿la omisión de este requisito obsta a la existencia del finiquito?, ¿Es absolutamente estéril un finiquito otorgado en estas circunstancias?.

Como veremos, la inobservancia de estos requisitos, no es óbice a su

⁷⁰ PUERTAS, Vicente. El finiquito en el derecho español. [en línea] < <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4231-el-finiquito-en-el-derecho-espanol/>>. [consulta: 7 junio de 2015].

⁷¹ REVECO. op. Cit., 35p.

⁷² DIRECCION DEL TRABAJO. Dictámenes y normativa. Dictamen 3.286/189 de 30 de junio de 1999. [en línea] < <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-84925.html>> [consulta: 7 junio de 2015].

existencia y eficacia, siempre y cuando se verifiquen otras especiales condiciones.

Del tenor literal del inciso primero del artículo 177 del Código del Trabajo, aparece que la firma del trabajador y de su representante o de un ministro de fe en su caso, no tiene valor constitutivo del acto (ad substantiam), toda vez que la única prevención que se hace respecto a su omisión, es que no podrá ser invocado por el empleador, es decir, no podrá éste complacerse de su poder liberatorio en sede administrativa o judicial⁷³.

La Corte de Apelaciones de Santiago ha fallado que “es necesario tener presente que aun cuando un finiquito no cumpla exactamente con la formalidad exigida por la ley, que en este caso es que sea autorizado ante un Ministro de Fe, pero si se ha firmado por ambas partes y da cuenta del pago y no se ha hecho reservas de derechos, al tiempo de la suscripción de los mismos mediante sus firmas, no es aceptable su desconocimiento, ya que de esta manera se atenta gravemente contra el esencial principio de buena fe,

⁷³ Un finiquito otorgado sin cumplir con las formalidades de ser ratificado ante un ministro de fe, no produce el efecto de mantener subsistente la relación laboral que unía a las partes más allá de la fecha en que efectivamente se produjo su extinción, sin perjuicio de que el mencionado instrumento no podrá ser invocado por el empleador para otros efectos y carecería del mérito ejecutivo que le confiere el artículo 177 del Código del Trabajo. DIRECCION DEL TRABAJO. Dictámenes y normativa. Dictamen 2348/106 de 18 de abril de 1994. [en línea] <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-84925.html>> [consulta: 7 junio de 2015]

valor fundamental que debe imperar en las relaciones humanas y especialmente en las jurídicas laborales, que claramente también obligan al trabajador, teniendo especial consideración que en este caso, se trata de un Ejecutivo de confianza, ya que el actor cumplía funciones de Sub-Gerente de la empresa a quien ha demandado (Corte de Apelaciones de Santiago, fecha 12.11.05. rol nº5734-2003).

Se ha fallado también que “el finiquito que no cumple con las formalidades que exige la ley, por no haberse ratificado ante notario público, tiene pleno valor y poder liberatorio, que faculta al empleador para invocarlo, en virtud de su reconocimiento judicial por la trabajadora demandante, que expresa, en el juicio, que se encuentra suscrito por ella y que es cierto su contenido; sin que le reste merito, en cuanto al hecho de haberse otorgado, su fecha, su firma y contenido, la impugnación fundada en que la existencia del estado de embarazo de la actora haría ineficaz su otorgamiento, atendido lo dispuesto en el artículo 186 del Código del Trabajo (actual artículo 201) que establece el fuero maternal.”⁷⁴

⁷⁴ Revista de Derecho y Jurisprudencia. 1992. Santiago, Chile. Tomo 89. Sección 3. 233p.

De lo razonado por la Ilustrísima Corte de Apelaciones en las sentencias antes citadas y según la asentada jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema⁷⁵, fluye que la participación de un representante de los trabajadores y/o un ministro de fe, en el otorgamiento del finiquito, cumple un doble propósito. Por una parte, constituye una formalidad por vía de prueba y por otro lado, es una formalidad que tiene un fin protector, en cuanto precave que el consentimiento del trabajador mane de forma libre, pero por sobre todo, con discernimiento y pleno conocimiento de sus consecuencias.

⁷⁵ Recurso de Casación en el Fondo. Excelentísima Corte Suprema. 16/07/2001. Rol N° 1590-2001.

4.3.2.4 Firma de un representante del trabajador⁷⁶.

El finiquito debe ser firmado por el trabajador y un representante de los trabajadores, sea que se trate del presidente del sindicato, del delegado del personal o del delegado sindical. Bastará, para ser invocado por el empleador, con la firma de alguno de éstos.⁷⁷

⁷⁶ La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1971 en su quincuagésima sexta reunión; Teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, que protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; considerando que es deseable adoptar disposiciones complementarias con respecto a los representantes de los trabajadores; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971: (Ratificado con fecha 13 de septiembre de 1999, Promulgado por DS 649 de 26 de abril del 2000, publicado en D.O. de 29 de julio de 2000.)

En su Artículo 3 dispone:

A los efectos de este Convenio, la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o las prácticas nacionales, ya se trate:

- a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o
- b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

⁷⁷ Dirección del Trabajo. op. cit. ORD. N° 876/32, sigue la cita: es dable concluir que, en el caso que nos ocupa, el presidente de un sindicato, cualquiera sea la naturaleza de tal organización, no se encuentra facultado para firmar el finiquito que hubiere sido otorgado por un trabajador que no se encuentre afiliado a la organización sindical que aquél preside. A mayor abundamiento, cabe hacer presente que en iguales términos se pronunció este Servicio, mediante dictamen N° 971, de 21.02.84, a propósito de la norma del artículo 13 del D.L. 2.200, de 1978, que se mantuvo, en lo sustancial, en el inciso 1° del artículo 177, en comento. Por las mismas consideraciones ya expresadas, a igual conclusión debe arribarse respecto del delegado sindical, designado en conformidad a lo establecido por el artículo 229 del Código del Trabajo, quien no se encuentra facultado para firmar el finiquito otorgado por un trabajador que no es socio de la

La presencia y firma de un representante del trabajador en el otorgamiento del finiquito, responde principalmente a la intención del legislador de evitar nulidades negócias y a pre constituir un testigo calificado del acto mismo. Con relación a la materia en análisis, la dirección del trabajo ha señalado que “debe tenerse también presente el espíritu del legislador, cual es, la necesaria representación y protección que debe ejercer, tanto una organización sindical respecto de los intereses de sus asociados como el delegado de personal, tratándose de los dependientes de una empresa o un grupo de éstos, que lo eligieron para tal efecto”⁷⁸

En conclusión, un finiquito firmado por el trabajador y un representante de los trabajadores, constituye un instrumento privado, esto

organización que el primero representa, como tampoco aquel delegado de personal elegido por un grupo de trabajadores de una empresa, en conformidad a lo previsto por el artículo 302 del mismo cuerpo legal, cuando el dependiente que otorga el finiquito no compone dicho grupo. En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente: 1) En conformidad a lo dispuesto por el inciso 1º del artículo 177 del Código del Trabajo, para su eventual invocación por el empleador, podrán firmar el finiquito, junto con el interesado, el presidente de un sindicato interempresa o el delegado sindical de dicha organización en la empresa. 2) El presidente de un sindicato, cualquiera sea la naturaleza de dicha organización, no se encuentra facultado para firmar el finiquito otorgado por un trabajador que no se encuentre afiliado a la organización sindical que aquél preside. Carece, igualmente, de dicha facultad, el delegado de un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios designado en una empresa, tratándose de un finiquito otorgado por un dependiente de aquélla que no se encuentra afiliado a la organización respectiva, como también el delegado del personal elegido por un grupo de trabajadores de una empresa, cuando el dependiente que otorga el finiquito no compone dicho grupo.

⁷⁸ Dirección del Trabajo. op. Cit. ORD. N° 876/32

es, un escrito que deja constancia de un hecho, sin la intervención de funcionario público en el carácter de tal”⁷⁹. Se trata pues de una formalidad ad probationem, inspirada en todo caso, en el principio protector.

En cuanto a la sanción por la omisión de la formalidad, hay que tener en consideración que la concurrencia de un representante de los trabajadores al otorgamiento y suscripción del finiquito, tiene como finalidad brindar al dependiente asesoría técnica respecto a los diversos y más o menos complejos rubros de que pudiere dar cuenta. De tal modo, la omisión de esta formalidad, no obsta a la eficacia del finiquito, sino que constituye un antecedente que deberá considerar el juez al momento de conocer de las alegaciones del trabajador que pretenda impugnarlo o del empleador que invocándolo, intente oponerlo.

Importante es colocar de relieve que no basta con la sola firma del representante de que se trate, sino que debe en todo caso estar presente en el momento de perfeccionarse el finiquito. La sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago de 22 de marzo de 2007, rol 3944-2006, expresa “Se han acompañado 2 ejemplares de finiquito. El primero de ellos de la

⁷⁹ MATURANA, op. Cit. 439p.

parte demandada y el otro, por su contradictor. El primer exhibe la firma del presidente del sindicato y el segundo, únicamente la rúbrica del trabajador y del representante de la demandada. Dicho presidente declaro como testigo, reconociendo su firma en el finiquito, pero precisando que no estuvo presente en el acto en que se consumó. Este testimonio es corroborado por el segundo de los testigos de la empresa, quien manifiesta que en su condición de encargado de personal vio que en la oficina donde se formalizo el finiquito estaban las partes, más no el presidente del sindicato. Habida cuenta de las consecuencias que en la vigencia de prerrogativas laborales tiene un finiquito, el artículo 177 del Código del Trabajo se preocupó de regular su confección a fin de entenderlo perfeccionado con miras a su plena eficacia, únicamente si se cumplen los requisitos que establece. Por consiguiente, ausente el presidente del sindicato en el instante en que el trabajador firmo el finiquito, está en lo correcto la sentenciadora al no considerarlo tal para producir efectos liberatorios en favor de la empresa”.

En este sentido, si un trabajador acusa que su consentimiento al momento de suscribir un determinado finiquito, padeció de algún vicio, ya sea error, fuerza o dolo, y el instrumento respectivo no aparece firmado por

un representante de los trabajadores, dicha circunstancia constituirá un antecedente grave del vicio de nulidad alegado. Por el contrario, si el trabajador intenta aprovecharse del mismo finiquito en sede judicial, pero procurando burlar su poder liberatorio, desconocer su valor como recibo de pago o restándole valor probatorio, sin que se haya alegado al mismo tiempo algún vicio del consentimiento o el hecho de no ser auténtico, no deberá ser oído, ya que en virtud del principio de buena fe, se ha fallado, que no podría ser aceptable su desconocimiento, máxime si el respectivo finiquito ha sido invocado por el propio trabajador.

En atención a lo arriba razonado, podemos señalar que este requisito, más que una obligación al otorgamiento del finiquito, constituye una carga para las partes.

Se ha definido carga como “la imposición de un comportamiento, como premisa para conseguir un determinado efecto útil. Por lo tanto el sujeto que no da cumplimiento a la carga solo queda expuesto a no conseguir el efecto útil deseado, lo que significa la falta de reconocimiento de efectos jurídicos por parte del derecho objetivo”⁸⁰. Por lo tanto, la no

⁸⁰ REVECO. op. Cit., 80p.

observancia de esta formalidad, solo tendrá como consecuencia que el empleador no podrá invocar el finiquito en sede jurisdiccional o administrativa, es decir, la inoponibilidad.

4.3.2.5 Ratificación del finiquito ante un ministro de fe

Si el finiquito no es suscrito por el trabajador y por su representante, aquél deberá ser ratificado por el trabajador ante alguno de los ministros de fe que el artículo 177 del Código del Trabajo indica.

El sentido natural y obvio de la expresión ratificar, que según la reiterada jurisprudencia judicial es el que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, indica aprobar o confirmar actos, palabras o escritos dándolos por valederos y ciertos. De esta manera, ratificar importa aprobar o confirmar todas y cada una de las estipulaciones o cláusulas de que da cuenta el finiquito. Por ello, con la sola firma del trabajador puesta en un finiquito y autorizada por el correspondiente ministro de fe no se da por cumplida la formalidad de que se trata. En consecuencia, el ministro de fe ante el cual se ratifica un finiquito deberá

estampar en el mismo la expresión ratificar o cualquiera otra que denote la aprobación del trabajador respecto del contenido del referido instrumento.⁸¹

Según la dirección del trabajo, la actuación que le cabe al ministro de fe es dejar constancia de la fecha en que se ratifica el finiquito, de la identificación de las partes que lo suscriben, de los haberes que se pagan y que las cotizaciones previsionales por el periodo trabajado se encuentran pagadas.⁸²

⁸¹ Dirección del Trabajo. op. Cit., Dictamen N° 7108/336 de 1 de diciembre de 1994

⁸² La ley 19.844, publicada el 13.01.2003, estableció que los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito deben requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de las instituciones previsionales correspondientes o con copias de las planillas de pago, que han dado cumplimiento al pago de cotizaciones para fondo de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al despido. El ministro de fe deberá dejar constancia que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato si el empleador adeudare cotizaciones previsionales. Es del caso señalar que las instituciones previsionales están obligadas a entregar al empleador un documento denominado "Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas", que debe contener las cotizaciones que hubiera pagado el empleador durante la relación laboral con el trabajador despedido, certificado que debe ser entregado en forma inmediata o a más tardar dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la recepción de la solicitud. La certificación de las cotizaciones de salud está limitada a los 12 meses anteriores al despido si la relación laboral se extendió por más de un año. Finalmente, cabe agregar que si existen cotizaciones adeudadas el organismo requerido no emitirá el certificado en cuestión, debiendo informar al empleador acerca del período adeudado e indicar el monto de las mismas, considerando reajuste, intereses y multas que correspondan. Si el certificado no contemplara el mes inmediatamente anterior al del despido, el empleador deberá acreditar estas imposiciones con la copia de la planilla de pago. DIRECCION DEL TRABAJO. [en línea] < <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60614.html>> [consultado: 8 junio de 2015]

A este respecto, de gran valor aclaratorio resulta lo razonado por la Excelentísimo Corte Suprema en sentencia de fecha 16 de julio de 2001, en causa rol 1590-2001, antes citado, razonando:

“Quinto: Que acerca del sentido y alcance de tal precepto (artículo 177 del Código del Trabajo), esta Corte de Casación, en su Sala especializada sobre la materia, en causa rol N° 1.895-99, dejó sentada la siguiente doctrina: "Un análisis del precepto legal transcrito permite advertir que él contempla, en relación con los finiquitos y para su eventual invocación por el empleador, dos situaciones diferenciadas según sean las intervinientes: a) Si el finiquito es firmado por el trabajador y su representante laboral: presidente del sindicato o delegado del personal o delegado sindical, en tal caso bastan las firmas del trabajador y el dirigente laboral. b) Si interviene un Ministro de Fe: inspector del trabajo, notario público, oficial de registro civil o secretario municipal, la norma señala que el finiquito, para poder ser invocado por el empleador, debe ser ratificado por el trabajador ante alguno de tales ministros de fe. (...). 8°) Que en relación con la actuación de estos ministros de fe, cabe inferir que ellos deben estampar en el mismo finiquito que el trabajador ha efectivamente ratificado su contenido o dejar constancia, con cualquier expresión, que

denote la aprobación del trabajador del contenido del instrumento. Si el ministro de fe actuante se limita a autorizar la firma del trabajador, con ello no se da cumplimiento al mandato legislativo que prevé que para el efecto el dependiente debe ratificar el finiquito. 9º) Que si el legislador empleó en el texto legal citado la expresión ratificado, es indudable inferir que para el efecto exigió algo adicional a la mera autorización de la firma. El documento de fojas 12 al que no otorgó poder liberatorio la sentencia recurrida aparece estampado un mero timbre que expresa: "Autorizo la firma del trabajador". (...). Sexto: Que en mérito de lo antes expuesto, es evidente que la interpretación dada por los jueces del fondo al artículo 177 del Estatuto Laboral, que se lee en el razonamientos 1º del fallo de segundo grado, se aparta de la tesis sostenida por este Tribunal, como también de las normas de hermenéutica contempladas en los artículos 19 y 20 del Código Civil. (...). Décimo: Que es evidente que en el escrito de demanda, sólo fue controvertido y atacado por el trabajador, la circunstancia que con posterioridad a la suscripción o firma de la carta renuncia y del finiquito, se omitió una de las solemnidades exigidas por la ley laboral –artículo 177 del Código del Trabajo– cual es la ratificación de dichos instrumentos ante algunos de los ministro de fe que la norma contempla, que en este caso es la

del notario público don Enrique Morgan Torres; solemnidad que, como se puede advertir, se debe llevar a efecto con posterioridad a la formación del consentimiento. En efecto, la intervención del ministro de fe en estas actuaciones, sólo tiene por objeto verificar si el trabajador ha tenido y tomado pleno conocimiento del contenido y alcances de los documentos que ha suscrito. Undécimo: Que la sanción a la solemnidad omitida, se encuentra fijada por el propio legislador en el mismo inciso 1° del artículo 177 del Estatuto del Trabajo, cual es: "no podrá ser invocado por el empleador". Duodécimo: Que en esta litis, como ha quedado indicado con anterioridad, no fue el empleador quien invocó, en primer término, la existencia de los instrumentos –carta renuncia y finiquito-, y por ende, mal puede alegarse o sostenerse por el propio trabajador, la inoponibilidad de los mismos y una condena indemnizatoria por despido injusto, ilegal o indebido. Decimotercero: Que en este sentido, lo obrado por el actor en este juicio, no puede pasar inadvertida por estos sentenciadores, pues importa una ratificación a los mismos instrumentos –carta renuncia y finiquito– ante el tribunal que conoció del asunto, desde el momento mismo que expresó y reconoció que los firmó, incluso acompañándolos al proceso, sin cuestionar en ningún momento ya sea el contenido de los mismos o algún vicio al

formarse el consentimiento. Decimocuarto: Que en consecuencia, mal puede exponer la recurrente tanto en su demanda y en su petición de nulidad del fallo, que la carencia de la solemnidad de la ratificación tanto de la carta renuncia y del finiquito, pueda conducir a acoger sus pretensiones. Decimoquinto: Que con lo antes razonado, aparece que el proceder de los sentenciadores del fondo de rechazar la demanda, en el entendido que tanto la carta renuncia y el finiquito tienen pleno poder liberatorio, coincide, pero con otras motivaciones, con estos jueces de Casación. Decimosexto: Que por lo antes dicho, se advierte que el recurso de casación en el fondo no puede acogerse, toda vez que la infracción de ley detectada no ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo atacado. Por estos fundamentos y de acuerdo con lo previsto en los artículos 764, 767 del Código de Procedimiento Civil, más lo dispuesto por el artículo 463 del Código del Trabajo, SE RECHAZA el recurso de casación en el fondo interpuesto en lo principal de fojas 178, contra la sentencia de cuatro de abril del año en curso, escrita a fojas 154. Regístrese y devuélvase. N° 1.590-01.”⁸³

⁸³ Un finiquito otorgado sin cumplimiento con las formalidades de ser ratificado ante un ministro de fe, no produce el efecto de mantener subsistente la relación laboral que unía a las partes mas allá de la fecha en que efectivamente se produjo su extinción, sin perjuicio de que el mencionado instrumento no podrá ser invocado por el empleador para otros efectos y carecería del merito

En general, el finiquito que no cumple con esta formalidad, no podrá ser invocado por el empleador y carecerá de merito ejecutivo.

La dirección del trabajo ha instruido que “un finiquito otorgado sin cumplir con las formalidades de ser ratificado ante un ministro de fe carece de poder liberatorio y pleno valor probatorio que conforme a la jurisprudencia posee el que es otorgado con las formalidades legales.”⁸⁴

Empero, al igual que en el caso de la participación de un representante del trabajadores, la intervención de un ministro de fe, constituye una formalidad de garantía prevista por el legislador, que tiene por objeto asegurar que el consentimiento del trabajador fluya de manera libre e instruida, constituye una carga para las partes, y su omisión no acarrea necesariamente la ineficacia del finiquito, sino que será un antecedente grave, que según las circunstancias del caso particular, determinara la esterilidad del finiquito. En todo caso, sin la intervención del ministro de fe, carece siempre de mérito ejecutivo.

ejecutivo que le confiere el Artículo 177 del Código del Trabajo. DIRECCION DEL TRABAJO. op. cit., Dictamen N° 2348/106 de 18 de abril de 1994.

⁸⁴ Dirección del Trabajo. op. Cit. Dictamen N° 3286/189 de 30 de junio de 1999.

4.3.3 Otras consideraciones respecto al otorgamiento del finiquito.

4.3.3.1 Debe ser otorgado y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles contados desde la separación del trabajador.

Antes de la actual redacción del artículo 177 del Código del Trabajo, no se contemplaba un plazo para el otorgamiento del finiquito. Esta circunstancia propiciaba abusos por parte de algunos empleadores y desmejoraba aún más la posición del trabajador desvinculado de la empresa.

En ese entonces, la dirección del trabajo instruía que “tal es la importancia que el legislador le atribuye a este documento para facilitar el debido cumplimiento de las normas laborales y previsionales, que en la misma disposición legal precedentemente aludida, señala en forma imperativa, la obligación del empleador de contar con este documento en todo caso, debiendo constar en el mismo, el término de la relación laboral. Lícito es entonces concluir de lo expuesto, que la obligación de otorgar finiquito que pesa sobre todo empleador es opinión de este servicio, si bien no tiene un plazo para su cumplimiento, debe ser cumplida otorgando el referido documento en forma inmediata al cese de la prestación de los

servicios con las correspondientes formalidades legales y sólo si las partes lo acordaren, un plazo para el pago.⁸⁵

Por moción de los diputados Enrique Accorsi, Sergio Aguiló Melo, René Alinco Bustos, Pedro Araya Guerrero, Gabriel Ascencio Mansilla, Alfonso de Urresti Longton, Tucapel Jiménez Fuentes, Luis Lemus Aracena, Miodrag Marinovic Solo de Zaldívar y Fernando Meza Moncada, de fecha 20 de enero de 2011, se presentó un proyecto de ley que modificó el código del trabajo y estableció un plazo para otorgar finiquito de trabajo.

Dicha moción daba cuenta que nuestra legislación no establecía plazo alguno para el otorgamiento del finiquito, quedando al arbitrio del empleador el momento de su perfeccionamiento, causando muchas veces graves perjuicios al trabajador.

Hasta antes de la entrada en vigencia de la ley 20.864, la dirección del trabajo interpretaba que el finiquito debía ser formalizado otorgando el respectivo documento en forma inmediata al cese de la prestación de servicio, con las correspondientes formalidades legales y sólo si las partes lo acordaren, en un plazo para su pago. “Con el solo hecho de no existir un

⁸⁵ Dirección del Trabajo. op. Cit. Dictamen N° 3.251/191(1), del 01 de julio de 1993.

plazo establecido con claridad para otorgar el finiquito por parte del empleador, el trabajador queda en un situación de incertidumbre e inseguridad jurídica, y por sobre todo económica, sobre todo considerando que en ocasiones el otorgamiento del finiquito, estando al arbitrio del empleador, puede tardar incluso más de un mes, por lo cual resulta pertinente y necesario establecer un plazo perentorio para el otorgamiento del finiquito de trabajo, el cual no puede sino ir en concordancia con lo que ha establecido la jurisprudencia de la dirección del trabajo, es decir debe otorgarse a partir de la fecha más próxima a la del cese de la prestación de servicios.”⁸⁶

La dirección del trabajo, en ordenanza N° 3866/42, fijó el sentido y alcance del artículo único de la ley 20.684, publicada en el diario oficial de 23 de agosto de 2013, al siguiente tenor:

“El legislador ha fijado un plazo de hasta 10 días hábiles para que el empleador otorgue el correspondiente finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, lo que implica que dentro de dicho término debe

⁸⁶Historia de la ley n° 20684 [en línea]

<<http://www.leychile.cl/navegar/scripts/obtienearchivo?id=recursolegales/10221.3/44253/2/hl20684.pdf>. Primer trámite constitucional, Moción parlamentaria. Boletín n°7467-13> [consulta: 06 de mayo de 2015].

proceder a confeccionar tal documento consignando en él todos los valores que corresponda pagar al trabajador a causa del término de la relación laboral, los cuales deben estar disponibles para su aceptación y recepción por el trabajador, dentro del mismo plazo. Ahora bien, las nuevas obligaciones que la normativa en análisis impone al empleador, suponen, en opinión de esta dirección, que el trabajador tome oportuno conocimiento del contenido del finiquito y del monto que por tal concepto se obliga a pagar el empleador y, de ser el caso, su forma de pago, lo cual implica comunicar al trabajador, el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a dichas obligaciones.

Cabe agregar que tal como lo precisa la norma legal en comento, el plazo de 10 días hábiles que la misma prevé fue establecido para que el empleador otorgue el finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, circunstancias que permiten sostener que la firma o ratificación de aquel podría efectuarse más allá de dicho plazo, considerando que, como ya se señalara, este no obliga al trabajador”.⁸⁷

⁸⁷ Dirección del Trabajo. op. Cit., ORD. N° 3866/42. El legislador ha precisado que el plazo en comento es de días hábiles, esto significa, acorde a lo dispuesto en el Artículo 50 del código Civil, que no procede considerar para el cálculo del mismo los días domingo y aquellos que la ley declare feriado. (...) El mencionado plazo se cuenta desde la separación del trabajador,

Este plazo no es una formalidad del finiquito, sino que es una obligación legal del empleador para con el trabajador, cuya fuente normativa inmediata es el Artículo 177 del Código del Trabajo, su sustento mediato, el artículo 1437 del Código Civil, y es una manifestación más del principio protector en la legislación laboral. Es una obligación legal.

La dirección del trabajo ha señalado también que atendido que el legislador no estableció una sanción especial para el caso que el empleador no diere cumplimiento a las obligaciones de que se trata dentro del plazo

debiendo entenderse que ésta se produce el día en que deja de prestar efectivamente los servicios por término del contrato.

En cuanto al pago en cuotas, el Artículo 63 bis del Código del Trabajo dispone: “En caso de termino del contrato de trabajado, 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 de regirá por lo dispuesto en la letra a) del artículo 169.

Por su parte la letra a) del artículo 169 del citado código, en lo pertinente establece: “sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del periodo. Dicho pacto deberá ser ratificado ente la inspección del trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

De las disposiciones legales citadas, se deriva que el legislador ha facultado a las partes para acordar el pago fraccionado de las remuneraciones e indemnizaciones adeudadas al término de la relación laboral, pacto que deberá cumplir los requisitos previstos en el artículo 169, letra a) del Código del Trabajo.

Ahora bien, considerando que la modificación introducida por la Ley N° 20.684 al artículo 177 del Código del trabajo obliga al empleador a confeccionar el finiquito y poner su pago a disposición del trabajador, dentro del plazo que el mismo prevé, posible es convenir que el fraccionamiento en comento podrá acordarse respecto de todas las sumas que corresponda pagar por el término de la relación laboral, independientemente de la naturaleza jurídica de los respectivos emolumentos. En tal caso, el pago en cuotas deberá ser convenido previamente con el trabajador, quien deberá ratificar tal acuerdo ante el inspector del trabajo, o bien hacerlo en el finiquito mismo que contenga este acuerdo, dentro del plazo de 10 días hábiles previsto en la ley.

establecido, la infracción correspondiente dará lugar a la aplicación de las multas generales establecidas en el artículo 506 del Código del Trabajo, previstas justamente para cuando las infracciones señaladas en la ley no tiene fijada una sanción especial.⁸⁸

4.3.3.2 Acreditar que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo.⁸⁹

Reza el inciso tercero del artículo 177 del Código del Trabajo; “En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso

⁸⁸ Cabe agregar, que en la circunstancia anteriormente señalada, esto es, que el empleador no cumpla con lo prescrito por la nueva normativa dentro del plazo aludido, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 63 del Condigo del Trabajo, las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por los conceptos que la norma indica devengaran reajuste y el máximo de interés permitido para operaciones reajustables, desde que la fecha en que se hizo exigible la respectiva obligación y reajuste y similar interés, a partir de la fecha de término del contrato, en el caso de las indemnizaciones por esta circunstancia, de acuerdo a lo previsto en el artículo 173 del Código del Trabajo. DIRECCION DEL TRABAJO. op. Cit., ORD.3866/42.

⁸⁹ Para que la desvinculación del trabajador surta los efectos que le son propios, se deben acreditar el pago de las siguientes cotizaciones.

a) Las cotizaciones para los fondos de pensiones, lo que incluye a las cotizaciones para financiar los regímenes de pensiones del antiguo sistema previsional (D.L. N° 3.501, de 1980), como también las del nuevo sistema de pensiones, en este último tanto el 10% para la cuenta de capitalización individual.

b) La cotización del 7% de la remuneración imponible para la salud, la que podrá ser superior en el caso de los afiliados a ISAPRE. La cotización del 0,6% con cargo al 7% aludido que se entera en una caja de compensación de Asignación Familiar en el caso de los trabajadores a FONASA, cuyo empleadores se encuentran afiliados a dichas entidades, en cuyo caso de entera a través del Instituto de Normalización Previsional el 6,4% restante.

c) La cotización para el seguro de desempleo, si correspondiere.

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 organismo 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 despido.”

Por su parte el inciso quinto del artículo 162 dispone que “para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dicha cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”.

Las causales de despido a que hace referencia la norma antes transcrita son: la establecidas en los nº 4, 5 y 6 del artículo 159, las del artículo 160

del Código del Trabajo⁹⁰, la de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio. En estos casos, en forma previa a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, el ministro de fe deberá requerir que el empleador acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud, y de seguro de desempleo, si correspondiera,

⁹⁰ Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
- b) Conductas de acoso sexual;
- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña,
- f) Conductas de acoso laboral.

2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

- a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
- b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

se encuentran debidamente pagadas, hasta el último día del mes anterior a del despido.⁹¹

Por Moción de los Diputados Señores Rodolfo Seguel Molina, señor Sergio Velasco de la Cerda y señora María Rozas Velásquez, y que cuenta, además, con la adhesión de la diputada doña Marina Prochelle Aguilar de fecha 20 de noviembre de 2001, Cuenta en Sesión 18, Legislatura 345, se presentó un proyecto de ley que tuvo por objeto modificar el artículo 162 del Código del Trabajo estableciendo que el finiquito deberá suscribirse ante un funcionario de la Inspección del Trabajo. (boletín N° 2835-13), cuya motivación quedo plasmada en los siguientes fundamentos que de daba cuenta el proyecto de ley:

“Es de conocimiento público que, a partir de la promulgación y publicación de la ley de reformas laborales, se ha incrementado el número de despidos en nuestro país, y que ellos se llevan a efecto invocando, generalmente, la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, la

⁹¹ Al respecto es necesario aclarar que la alusión que en el inciso 5° del señalado artículo 162 se hace a las causales de necesidades de la empresa establecimiento o servicio y desahucio, atendido que la ley 19759, que modifico diversos preceptos del código del trabajo y que entro en vigencia el 1 de diciembre de 2001 introdujo un artículo 161 bis nuevo, no efectuándose en el texto del inciso quinto del señalado 162, la adecuación correspondiente. Dirección del Trabajo. op. Cit., ORD. 3734/135.

de necesidades de la empresa. Actualmente, y sólo a partir de su modificación, en base a la denominada ley Bustos-Seguel (ley N° 19.631), el Código del Trabajo exige, para la validez del despido, que el empleador informe el estado de pago de las cotizaciones previsionales del trabajador y adjunte comprobante de pago de las mismas. Sin embargo, en la práctica algunos empleadores inescrupulosos están vulnerando el espíritu y la letra del artículo 162 del Código del Trabajo, puesto que finiquitan a sus trabajadores realizando tal diligencia ante Notario Público, quienes no estarían exigiendo que se informe el estado ni se acredite el pago de las cotizaciones previsionales del trabajador, evitando, al menos a priori, el cumplimiento de dicha norma y lesionando gravemente los derechos de quien resulta mayormente perjudicado por el término de la relación laboral.⁹²⁹³

⁹² En la discusión general, se expusieron algunos de los siguientes argumentos: El señor subsecretario del Trabajo expresó que, en líneas generales, el Ejecutivo comparte plenamente los objetivos y fundamentos del proyecto, puesto que se hace cargo de un problema real y evidente en el mundo del trabajo, en el que hoy en día es posible observar que se produce un traslado en los volúmenes totales de finiquitos desde la Dirección del Trabajo hacia las Notarías, y que ello es especialmente claro a partir de la entrada en vigencia de la denominada Ley Bustos-Seguel, la que exige que la situación previsional del trabajador se encuentre al día para los efectos de la validez del despido.

La directora del Trabajo, señaló que existen diferencias entre un finiquito suscrito ante la Dirección del Trabajo y uno suscrito en Notaría, fundamentalmente porque este último sólo requiere la certificación de las identidades de quienes concurren en él, y el primero es fruto de

La acreditación por parte del empleador del pago de las cotizaciones previsionales, al igual que el establecimiento de un plazo para que el empleador suscriba y ponga a disposición del trabajador el respectivo finiquito, no es en sí misma una formalidad de aquél, sino que más bien es

un análisis profundo, realizado por funcionarios especializados que cumplen una labor de asesoría en materia de derechos, montos y cálculo de los ítem comprometidos.

El señor asesor de la Confederación de la Producción y el Comercio, señaló que el artículo 162 del Código del Trabajo establece la exigencia de informar el estado de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen, y que éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiere integrado las cotizaciones al momento de suscribirse el finiquito, por lo que en ningún caso se ven lesionados los derechos de los trabajadores despedidos, de no estar enterados los referidos pagos, puesto que siempre tendrá la posibilidad de acudir ante los tribunales de justicia. Expresó, por otra parte, que en virtud de esta iniciativa legal, quedarían excluidos de poder autorizar finiquitos como ministros de fe los notarios públicos, quienes han ejercido esta función en forma eficiente y recta, de acuerdo a la letra del artículo 177 del Código del Trabajo.

El señor presidente de la Asociación de Notarios, Archiveros y Conservadores de Chile A.G., expresó que es efectivo que los notarios no están exigiendo la acreditación del pago de las obligaciones previsionales y que en cambio sí es efectivo que dicha función la ejercen los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, y que sólo actúan como ministros de fe encargados de verificar la ratificación y firma del trabajador en relación con el finiquito, siendo ésa su función esencial en la materia.

Agregó que para ejercer facultades de fiscalización la ley lo debiera establecer necesariamente, de lo contrario estarían actuando fuera de la esfera de sus atribuciones, por lo que propuso que el proyecto más bien apuntara a modificar el artículo 177 del Código del Trabajo, en orden a incorporar a dicha norma la obligación del ministro de fe de señalar a quienes suscriben un finiquito que ese instrumento no producirá efecto alguno si las cotizaciones previsionales del trabajador no se encuentran debidamente pagadas. Historia de la Ley N° 19.844. op. cit. [en línea] www.bcn.cl [consulta 12 junio 2015]

⁹³ Dicha moción fue objeto de una indicación sustitutiva por parte de algunos parlamentarios, en la cual se propuso modificar, en vez del artículo 162 del código del Trabajo, el texto del Artículo 177 del mismo Código, haciendo extensiva al resto de los ministros de fe la obligación de exigir la acreditación de las cotizaciones previsionales del trabajador e incorporando, además, expresamente, en dicho Artículo la sanción de no producir efecto alguno aquel finiquito suscrito por un empleador que no hubiere efectuado el íntegro de las referidas cotizaciones previsionales. Dirección del Trabajo. op.Cit. ORD. N° 3734/135.

una orden dirigida al ministro de fe ante quien se ratifica el finiquito para que verifique el cabal cumplimiento de las obligaciones previsionales.

El objeto de esta norma es asegurar aún más y complementar lo dispuesto por la denominada Ley “Bustos – Seguel”.

La alusión “con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales”, responde a la intención del legislador de advertir al empleador que ya no existe diferencia alguna entre un finiquito ratificado ante la dirección del trabajo y uno ratificado ante notario. Esto aparece de manifiesto, por ejemplo, en la intervención de la Directora del Trabajo en la discusión sostenida en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, del proyecto de ley que modifica el Artículo 162 del Código del Trabajo, la cual hizo presente que “existen diferencias entre un finiquito suscrito ante la dirección del trabajo y uno suscrito en notaria, fundamentalmente porque este último solo requiere la certificación de identidades de quienes concurren en él, y el primero es fruto de un análisis profundo, realizado por funcionarios especializados que cumplen una labor

de asesoría en materia de derechos, montos y cálculos de los ítem comprometidos”⁹⁴.

Por su parte, el diputado Rodolfo Seguel, informando a la sala sobre el proyecto de ley que modifica el artículo 162 del Código del Trabajo, daba cuenta que la ley 19.632, denominada “Bustos-Seguel”, establecía en su parte fundamental que los empleadores están obligados a demostrar ante la dirección del trabajo que las cotizaciones están debidamente pagadas, a fin de llevar adelante el finiquito. El espíritu de la ley es claro y preciso y fue comprendido por todos los parlamentarios, lo cual consta en las versiones tanto de la cámara de Diputados como del Senado, en cuanto a que el empleador no podrá despedir a ningún trabajador si no ha pagado la totalidad de las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo. Sin embargo no se pensó y –ahí estuvo el error del legislador– en que era fácil torcer la nariz a una ley, en este caso, mediante el Artículo 177 del Código del Trabajo.

Se consignó además, que el presidente de la asociación de notarios, archiveros y conservadores de Chile AG., manifestó que los notarios solo

⁹⁴ Historia de la Ley N° 19.844. op. Cit. [en línea] <www.bcn.cl> [consulta 12 junio 2015].

actúan como ministros de fe encargados de verificar la ratificación y firma del trabajador en relación con el finiquito, siendo esa su función esencial en la materia, y que no están obligados a exigir la acreditación del pago de las cotizaciones previsionales, función que sí cumplen los fiscalizadores de la inspección del trabajo. Agregó que para que éstos pudieran ejercer facultades de fiscalización, a ley debería establecerlo; de lo contrario estarían actuando fuera de la esfera de sus atribuciones, así consideró que el proyecto debía modificar, más bien, el artículo 177 del Código del Trabajo para incorporar en dicha norma la obligación del ministro de fe de señalar, a quien suscribe un finiquito, que ese instrumento no producirá efecto alguno si las cotizaciones previsionales del trabajador no se encuentra debidamente pagadas.

CAPÍTULO V

EFFECTOS DEL FINIQUITO LABORAL

Generalmente se han identificado como efectos del finiquito los siguientes: poder libertario, valor probatorio y merito ejecutivo.

Como ya lo hemos hecho presente en reiteradas ocasiones a lo largo de este trabajo, el principal y más importante efecto del finiquito, su esencia y substancia, es su poder liberatorio. Sin embargo, el finiquito válidamente otorgado, tiene otros no menos importantes efectos; su pleno valor probatorio y su mérito ejecutivo.

5.1 REGLA GENERAL: PODER LIBERATORIO.

En esencia, el finiquito es ante todo un remate de las cuentas laborales, o certificación que se da para constancia de que están ajustadas y satisfecho el alcance que resulta de ellas. En consecuencia, el fin primero buscado por las partes que lo suscriben y por el legislador que lo promueve, es precaver conflictos futuros respecto de alegaciones relativas al

cumplimiento que cada una de las partes dio a sus respectivas obligaciones laborales.

Como sabemos, las obligaciones nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas, como los contratos o convenciones; ya de un hecho voluntario de la persona que se obliga, como en la aceptación de una herencia o legado y en todos los cuasicontratos; ya a consecuencia de un hecho que ha inferido injuria o daño a otra persona, como en los delitos y cuasidelitos; ya por disposición de la ley, como entre los padres y los hijos sujetos a patria potestad, tal y como establece el Artículo 1437 del Código Civil.

El contrato de trabajo crea derechos y obligaciones de índole laboral y social, que tienen su origen tanto en la voluntad de las partes, como en la ley.

Las principales obligaciones de contenido patrimonial del contrato de trabajo son dos⁹⁵, el trabajador debe prestar servicios personales bajo subordinación o dependencia del empleador y el empleador, retribuir los servicios personales del trabajador mediante una remuneración

⁹⁵ LANATA FUENZALIDA, Gabriela. 2010. Contrato individual de trabajo, 4^º ed. Santiago. Editorial Legal Publishing. 99p.

determinada. Por el lado de la seguridad social, existe también la obligación del empleador de descontar del salario del trabajador, declarar y pagar las cotizaciones previsionales o de seguridad social y/o créditos sociales que correspondan.⁹⁶

Además, durante la relación laboral nacerán otras diversas obligaciones también de características patrimoniales, que pueden presentar naturaleza laboral o no, por ejemplo, el otorgamiento de un mutuo o crédito hipotecario, social, etc. Así mismo, muchas otras de naturaleza no patrimonial⁹⁷. Incluso, luego de terminada la relación laboral, surgen una serie de obligaciones cuya causa es el contrato de trabajo, como lo es la suscripción del correspondiente finiquito, sin ir mas lejos.

Como vemos, del contrato de trabajo emergen muchas obligaciones de diversa naturaleza y complejidad. En razón de esto, el legislador actual

⁹⁶ En relación a la aplicación del artículo 3º de la ley N°17.322, cabe hacer presente que rigiéndose el crédito social por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales, le resulta aplicable la presunción del inciso segundo del artículo 3º de la ley N° 17.322 que establece que: "Se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos a que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden." Dirección del Trabajo. op. Cit., DICT. N° 2907/036.

⁹⁷ Por ejemplo el artículo 184, inciso 1º, del Código del Trabajo, en lo pertinente, dispone: "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas...."

promueve que al término de la relación laboral se rinda cuenta del estado de cumplimiento de aquellas, con el fin particular de resguardar primordialmente los derechos del trabajador y en general, contribuir al mantenimiento de la paz social.

Es tal la importancia que el legislador le atribuye a este documento para facilitar el debido cumplimiento de las normas laborales y previsionales, que el Artículo 9 inciso final (ahora quinto) del Código del Trabajo, señala en forma imperativa la obligación del empleador de contar con este documento firmado por las partes, debiendo constar en el mismo el término de la relación laboral.⁹⁸

La obligación –en general– es un vínculo jurídico que coloca al deudor en la necesidad de cumplir la prestación, bajo las sanciones que, en caso contrario, impone la ley.

El principal efecto de una obligación, desde el punto de vista del acreedor, es su derecho a la prestación, y desde el punto de vista del deudor, su deber al cumplimiento y su responsabilidad patrimonial.⁹⁹ El modo

⁹⁸ Dirección del Trabajo. [en línea] <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-100072.html#i_w3_ar_ArticuloCompleto_1_100072_0AFINIQUITO> [consulta 7 de junio de 2015]

⁹⁹ ABELIUK MANSASEVICH, René. 1993. Las Obligaciones, tomo 2. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 483p.

natural de romper el vínculo, de desligarse de la obligación, y por ende, de liberarse la responsabilidad, es el cumplimiento de la prestación que constituye su objeto, esto es, su pago¹⁰⁰.

Precisamente, el finiquito válidamente celebrado tiene la virtud de liberar la responsabilidad de las partes del contrato de trabajo, ante una eventual reclamación en sede jurisdiccional y/o administrativa¹⁰¹.

“El finiquito representa la libertad de las partes que lo suscriben para extinguir derechos y obligaciones de índole laboral. Si el finiquito reúne todos los requisitos que al efecto contempla el artículo 177 del Código del Trabajo se le podrá conceder poder liberatorio”¹⁰². En el mismo sentido la dirección del trabajo ha ilustrado que si el finiquito reúne las exigencias anotadas, adquiere, en el caso del empleador, según lo ha resuelto esta

¹⁰⁰ MEZA BARROS, Ramón. 2007. Manuel de derecho Civil, De las Obligaciones, 10ª ed.. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 91p.

¹⁰¹ El finiquito legalmente celebrado se asimila en su fuerza a una sentencia firme o ejecutoriada, y provoca el término de la relación en las condiciones señaladas por el mismo, siempre que se cumplan las exigencias que para su celebración la ley exige. Analizando la naturaleza del finiquito a la luz de sus requisitos de celebración y efectos jurídicos, cabe concluir que se está en presencia de una convención que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben, y que será vinculante para los concurrentes, en miras de dar por finalizada la relación laboral. por lo tanto, si existió consentimiento y poder liberatorio en el finiquito suscrito en el caso particular (ya que su validez no fue impugnada), no es legítimo cuestionar el consentimiento y restarle poder liberatorio por circunstancias anexas al mismo, como la continuidad del servicio o la primacía de la realidad. Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Excelentísima Corte Suprema. 27/10/2009. Rol N° 5816-2009.

¹⁰² Recurso de Apelación. Ilustrísima Corte de apelaciones de Santiago. 09/06/2009. Rol N° 7662-2008.

Dirección, entre otros, en Dicts. N° 3286/189, de 30/06/99, y N° 4635/204, de 20/08/92, pleno poder liberatorio de las obligaciones que le pudieron afectar con motivo de la relación laboral que se extingue y, a la vez, hace plena prueba del pago o solución de las mismas¹⁰³.

En conclusión, un finiquito que no adolezca de vicio alguno, sea que da cuenta del cabal cumplimiento que han dado las partes a sus obligaciones laborales y previsionales, ya sea testimonio de la entrega de ciertas sumas de dineros por diversos rubros como remuneraciones atrasadas, indemnizaciones de perjuicios, etc., ya de la existencia de obligaciones pendientes, constituye un instrumento inimpugnable, porque así lo requiere la buena fe, en donde se certifica que las partes nada se adeudan, que se ha efectuado la prestación de lo que se debe, que se han extinguido las correspondientes obligaciones.

5.1.1 Fundamento del poder liberatorio del finiquito. Nadie puede volverse contra sus propios actos.

El fundamento del poder liberatorio del finiquito lo encontramos en el principio de la buena fe, y más precisamente en una creación doctrinaria

¹⁰³ Dirección del Trabajo op. Cit. ORD. N° 4194/093

que parte de aquel axioma, la denominada teoría de los actos propios. Aquella postula que el proceder de un individuo debe ser necesariamente coherente y por ende no debe estar en contradicción con su anterior conducta, pues ello constituiría una deslealtad, una falta de honradez y de rectitud en sus relaciones jurídicas, que contravendría el deber de proceder lealmente. Es decir, estaríamos en presencia de un comportamiento contrario a la buena fe objetiva.¹⁰⁴

Con este planteamiento, queremos decir que el poder liberatorio del finiquito no es producto de una renuncia de acciones laborales como se pretende, sino que su fuente es la propia voluntad del trabajador, de aquiescencia con la cuenta dada, de la manifestación de no tener más que pedir en razón de la liquidación propuesta por el empleador.

El otorgamiento del finiquito laboral es una obligación para las partes, cuya fuente es la ley. De esta última, nace la necesidad del empleador de entregar una cuenta detallada de las obligaciones que estuvieron a su cargo durante la relación de trabajo, y para el trabajador, concurrir a su otorgamiento, manifestando su aquiescencia a la cuenta, en

¹⁰⁴ PARDO DE CARVALLO, Inés. 1991. La Doctrina de los Actos Propios. Valparaíso. Revista de derecho de la Universidad Católica de Valparaíso. 55p.

su caso. Cuando existe acuerdo total respecto a la cuenta, podemos decir que se ha formado el consentimiento que da nacimiento al finiquito laboral propiamente tal, del cual emana su principal efecto: el poder liberatorio. Sin aquél, el finiquito degenera en un acto diverso, como un recibo de pago, una transacción, etc.

Así mismo, debe colocarse de relieve, que aún cuando se ha definido al finiquito como la convención celebrada por escrito y firmada por las partes, en el caso laboral, el empleador y el trabajador, por medio de la cual el trabajador se da por pagado de todo lo que por los más diversos conceptos pudiere adeudársele y renuncia, por tanto, a toda acción judicial o extrajudicial a su respecto, y el empleador, a su vez, reconoce que no tiene cargo en contra del trabajador¹⁰⁵; y se haya fallado por la Excelentísima Corte Suprema que “con posterioridad a la suscripción del finiquito legalmente suscrito, el trabajador no tiene acciones en contra de su empleador para demandar prestaciones derivadas de su relación”¹⁰⁶; no creemos que el finiquito por su naturaleza contenga una renuncia de acciones laborales, no se trata de un elemento esencial como pareciera

¹⁰⁵ WALKER ERRAZURIZ, Francisco. 1990. Terminación del contrato de trabajo. Santiago, Editorial Cepet. 96p.

¹⁰⁶ Código del Trabajo y Normas Complementarias. 2008 3ª ed. Colombia. Editorial Legis Chile. 382p.

desprenderse de las definiciones anotadas, no al menos entendiendo la renuncia sobre aquella facultad de todo individuo de excitar la función jurisdiccional del Estado.¹⁰⁷

Se ha dicho que una renuncia de acciones en tal sentido es un elemento de la esencia del finiquito, por cuanto de ello depende su poder liberatorio. Creemos sin embargo, que en el finiquito puede consignarse o no una declaración en tal sentido, en cuyo caso deberá analizarse la acción a que se renuncia (si existe o no comprometido un interés general o de orden público), es decir se trata de un elemento accidental. Y esto es así, porque el poder liberatorio del finiquito no depende de ello como se cree, sino más bien se trata de una consecuencia de la aquiescencia del trabajador a la cuenta dada, es la potencia cuya fuente es la responsabilidad que se exige al agente que emite de forma seria, consiente y de buena fe, su voluntad en un sentido determinado y que en tales condiciones deberá ser sancionada por el ordenamiento jurídico. Nadie puede ir en contra de sus propios actos.

Respecto de las definiciones arriba anotadas, se puede predicar también que –teniendo presente que toda declaración de voluntad debe tener

¹⁰⁷ En contrario, la Corte Suprema a fallado que “con posterioridad a la suscripción del finiquito legalmente suscrito, el trabajador no tiene acciones en contra de su empleador para demandar prestaciones derivadas de su relación”

un objeto lícito, posible y determinado— una renuncia de acciones de carácter general, en la forma planteada por el profesor Walker o cierta jurisprudencia, no podría sino considerarse ilícito o carente de objeto, esto es, susceptible de ineficacia.

La declaración de voluntad del trabajador plasmada en el finiquito, para ser eficaz, solo puede considerarse para lo específicamente detallado en la liquidación de finiquito propuesta por el empleador, no ampliarse a otras cosas, ni menos respecto de lo cual no esté permitida su renuncia.

En este sentido, nuestra Excelentísima Corte Suprema ha resuelto que aun cuando no exista reserva de derechos respecto de aquellos indisponibles, nada impide al trabajador accionar para reclamar gratificaciones adeudadas, por cuanto se trata de un derecho irrenunciable establecido en la ley¹⁰⁸.

¹⁰⁸ Código del Trabajo y Normas Complementarias, op. Cit. 381p.

5.1.2 Excepción: Reserva de derechos.¹⁰⁹

En general no se puede reclamar por ningún concepto o rubro que ha formado parte de la liquidación una vez que se ha firmado el finiquito, salvo cuando el trabajador hubiere dejado expresa reserva de derechos, y esto ha sido aceptado por el empleador. Esta reserva de derecho se establece en una cláusula que debe especificar a qué derechos se refiere, por ejemplo: “me reservo el derecho de reclamar sobre las horas extraordinarias”.¹¹⁰

La reserva de derechos consignada en un finiquito firmado por ambas partes carece de eficacia si es genérica e imprecisa¹¹¹.

En este sentido la sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago de 30/08/2002, Rol N° 5672-2001, expresa que "los demandantes fueron despedidos por aplicación de la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo y que al proceder la empresa a liquidar

¹⁰⁹ En general, no se puede reclamar ningún concepto una vez que se ha firmado el finiquito, salvo cuando el trabajador hubiera dejado expresa reserva de derechos, y eso ha sido aceptado por el empleador. Esta reserva de derecho se establece en una cláusula que debe especificar a qué derechos se refiere, por ejemplo: “me reservo el derecho a reclamar sobre las horas extraordinarias”. Las reclamaciones sobre materias previsionales y asignaciones familiares no necesitan estar incluidas en la reserva de derecho, y que el trabajador las podrá reclamar siempre. La constancia de la reserva de derechos del trabajador se debe dejar por escrito en el mismo documento del finiquito o en un documento anexo, siempre y cuando sea firmado por el empleador o quien lo represente, por el trabajador y ratificado por un ministro de fe. Soluciones laborales para la empresa. 237.

¹¹⁰ ARAYA MORA, Ingrid y GONZALEZ GREZ Ximena. 2012. Soluciones laborales para la empresa. Santiago. Editorial, Legal Publishing. 237p.

¹¹¹ Sentencia de la Corte Suprema citada por: THAYER. op. Cit. 126p.

sus indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por años de servicios, no consideró como base de cálculo el monto de la última remuneración, incluida la gratificación convencional, con el incremento del 50%. Esto al haberse estipulado en el convenio colectivo, no habiendo los contratantes convenido algún tope o límite aplicable a dicha base de cálculo, ni aludir a esa norma que no impide a los contratantes mejorar el monto de las indemnizaciones en beneficio de los trabajadores despedidos. La demandada se ha excepcionado del pago de las diferencias reclamadas por los trabajadores, invocando el mérito de los finiquitos que dos de ellos suscribieran haciendo valer una reserva de derechos estampadas al pie de los mismos instrumentos. Aún cuando el trabajador suscriba un finiquito y reciba los dineros allí liquidados, no hay inconveniente legal para que formule reserva de su derecho al cobro de alguna prestación que considere omitida, o de sus acciones para recurrir ante los tribunales a objeto de que se determine su monto, reserva que será válida y obligatoria para la empresa en la medida que ésta haya expresado de algún modo su consentimiento expreso o tácito.

Por otro lado, se ha fallado que la alegación de la demandada de no haberse hecho reserva del derecho a cobrar las gratificaciones al momento

de firmarse los finiquitos, no es atendible en modo alguno, pues tratándose de un derecho establecido en la ley, no es necesario reservarse expresamente la facultad de impetrarlo, meno si se considera que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables¹¹². Las reclamaciones sobre materias previsionales y asignaciones familiares no necesitan estar incluidas en la reserva de derecho, ya que el trabajador las podrá reclamar siempre."¹¹³

Finalmente, la reserva de derechos debe efectuarse antes de la firma y autorización del finiquito. “Que para que la reserva de un derecho, formulada por el trabajador en el finiquito respectivo, tenga valor y le permita a dicho trabajador posteriormente reclamar por la vía judicial ese derecho, resulta imprescindible que tal reserva se formule antes de que el mencionado documento sea firmado por las partes y autorizado por el ministro de fe correspondiente, cosa que no sucede en la especie, puesto que la reserva del caso -aun aceptando que dice relación con la materia discutida- parece hecha con posterioridad a la fecha de suscripción y

¹¹² Código del Trabajo y Normas Complementarias. op. Cit. 381p.

¹¹³ ARAYA MORA, Ingrid y GONZALEZ GREZ, Ximena. op. Cit. 238p.

autorización del documento, y particularmente si se considera que la aludida reserva ha sido efectuada en forma unilateral por la demandada¹¹⁴.

5.2 VALOR PROBATORIO.

El finiquito es un acto jurídico que debe otorgarse por escrito, lo que constituye un requisito de existencia, una solemnidad de aquél. La forma del finiquito es un documento, un instrumento que da cuenta del término de la relación laboral y de las condiciones en que se produce. “En otros términos, si el finiquito reúne las exigencias anotadas, adquiere en el caso del empleador, según lo ha precisado la doctrina de la Dirección del Trabajo (...), pleno poder liberatorio de las obligaciones que le pudieron afectar con motivo de la relación laboral que se extingue, y a la vez, hace plena prueba del pago o solución de las mismas”¹¹⁵.

¹¹⁴ Código del Trabajo y Normas Complementarias, op. Cit. 382p.

¹¹⁵ *Ibíd.*

En este punto, cabe preguntarse si el finiquito es un instrumento público o privado.

El Artículo 1699 del Código Civil define al instrumento público o autentico como el autorizado con las solemnidades legales por el competente funcionario.

Cuando el legislador se refiere a un "funcionario público competente", significa que éste debe estar investido por ley de la facultad de participar en su otorgamiento.

El Artículo 1700 del Código Civil, dispone que el instrumento público hace plena fe en cuanto al hecho de haberse otorgado y su fecha, pero no en cuanto a la verdad de las declaraciones que en el hayan hecho los interesados. En esta parte no hace plena fe sino contra los declarantes.

Las obligaciones y descargos contenidos en él hacen plena prueba respecto de los otorgantes y de las personas a quienes se transfieren dichas obligaciones y descargos por título universal o singular.

El instrumento público, respecto de sus suscriptores, hace plena fe del hecho de haberse otorgado, de la fecha y del hecho de haberse efectuado las

declaraciones que en el instrumento público aparecen, emanadas del funcionario público y las partes.

Por otro lado, el instrumento privado ha sido definido como todo escrito que deja constancia de un hecho, otorgado por los particulares sin la intervención de funcionario público en el carácter de tal.

Estos instrumentos tienen el mismo valor de una escritura pública cuando han sido reconocidos por las partes, en caso contrario carecen de todo valor probatorio.

Cuando el finiquito es ratificado ante un ministro de fe, por este sólo hecho, el instrumento en que consta, no adquiere la calidad de público, toda vez que el acto jurídico y el instrumento ya se han perfeccionado anteriormente en un acto celebrado entre particulares.¹¹⁶

El legislador contempla la participación de un ministro de fe para efectos de que el trabajador ratifique el contenido del finiquito y su firma puesta en aquel, mas no para efectos de su otorgamiento. Ratificar es confirmar la validez o la verdad de una cosa que se ha dicho anteriormente.

¹¹⁶ El ministro de fe ante el cual se ratifica un finiquito deberá estampar en el mismo la expresión ratificar o cualquiera otra que denote la aprobación del trabajador respecto del contenido del referido instrumento.

En el caso del finiquitó, el legislador, inspirado en el principio protector, ha querido que aquel que no ha sido suscrito por y en presencia de un representante del trabajador, sea ratificado, esto es, que aquél confirme su contenido y su firma, de manera de resguardar que su consentimiento, ya otorgado con anterioridad, se haya manifestado libre e instruidamente.

La Dirección del Trabajo ha señalado que el finiquito tiene por objeto dejar constancia de que la relación laboral ha terminado y de las prestaciones pecuniarias que se pagan y que en el mismo se consignan, no constituyendo, de ninguna manera, el acto por el cual se pone término al contrato de trabajo, por cuanto tal objetivo lo cumple la comunicación de término de contrato que en su oportunidad el empleador entregó al trabajador. La actuación que le cabe al ministro de fe es dejar constancia de la fecha en que se ratifica el finiquito, de la identificación de las partes que lo suscriben, de los haberes que se pagan y que las cotizaciones previsionales por el periodo trabajado se encuentran pagadas.

En consecuencia, la naturaleza jurídica del documento en que consta el finiquito es un instrumento privado, ergo, su valor probatorio dependerá de

si fue reconocido o no por su otorgante. En la afirmativa, tendrá igual mérito de convicción que un instrumento público, en contrario, carecerá de valor como medio de prueba.

5.3 MERITO EJECUTIVO

De conformidad al Artículo 434 del Código de Procedimiento Civil, tiene mérito ejecutivo el documento que sirve de fundamento para reclamar el cumplimiento de las obligaciones de dar. En otras palabras, se trata de documentos que dan cuenta de un derecho en forma indubitada y a los que, por tal razón, la ley les atribuye poder para exigir forzosamente la obligación que contienen.¹¹⁷

El Artículo 177 del Código del Trabajo dispone que el finiquito ratificado por el trabajador ante un 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.

El Artículo 464 del mismo cuerpo legal, establece que son títulos ejecutivos; 1- las sentencias ejecutorias; 2- la transacción, conciliación y

¹¹⁷ OTAROLA SOTOMAYOR, Eladio. 1994. Termino del Contrato de Trabajo, 2ª ed. Santiago, Ed. Jurídica Cono Sur, 230p.

avenimiento que cumplan con las formalidades establecidas en la ley; 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 ámbito laboral.

La dirección del trabajo respecto del acuerdo alcanzado entre las partes respecto de una determinada obligación laboral, firmada por éstas o sus representantes y autorizada por un inspector del trabajo ha señalado, que para que la señalada acta o su copia, certificada por la respectiva Inspección, pueda ser considerada como título a que la ley da fuerza ejecutiva, esto es, aquel al cual se le atribuye suficiencia necesaria para exigir el cumplimiento forzado de la o las obligaciones que en él se contienen, es necesaria la concurrencia de los requisitos copulativos antes referidos, es decir, que el acuerdo alcanzado entre las partes diga relación con una determinada obligación laboral, que se suscriba por éstas y sea autorizada por un inspector del trabajo, circunstancia que permite afirmar que sólo en ese caso ésta podrá ser invocada como tal ante los Juzgados de Letras del Trabajo.¹¹⁸

¹¹⁸ Dictámenes y Normativa. Dirección del Trabajo. Ord. N° 1201/40 [en línea] <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-81122.html>> [consulta: 08 de junio de 2015].

CAPITULO VI

DOS EXPERIENCIAS EXTRANJERAS

La regulación del término de la relación laboral y en particular de sus consecuencias se encuentra regulada de manera diversa por el derecho comparado, existiendo casos en que se regula de expresamente el modo en que las partes dan solución a lo que se adeuda a consecuencia del término del contrato de trabajo y a la manera en que se da cuenta de ello, casos en que, como ocurre en nuestro derecho, existen menciones aisladas respecto a la materia dentro de la normativa laboral sin que haya una regulación acabada de la misma, quedando en manos de la jurisprudencia dar forma a dicha institución; y por último, existen casos en que derechamente la materia no se encuentra regulada tal y como nosotros la concebimos, dando otras soluciones a la problemática.

6.1 ESPAÑA

En la legislación española encontramos un caso que de cierta manera coincide con nuestra regulación. Lo anterior se refiere a que en ella

tampoco existe una reglamentación armónica del finiquito laboral o como se le denomina también, documento de liquidación. Al igual que lo que ocurre a nivel nacional, en España el finiquito ha ido tomando forma desde la interpretación de las normas Civiles de las convenciones y contratos y desde la jurisprudencia, mostrando una evolución hacia la protección de los derechos del trabajador.

Los tribunales de dicho país han conceptualizado al finiquito como “aquel documento, no sujeto a formalidades ad solemnitatem, que incorpora una declaración de voluntad del trabajador expresiva de su conformidad a la extinción de la relación laboral y de que mediante el percibo de la cantidad saldada no tiene ninguna reclamación pendiente frente al empleador”¹¹⁹

Analizando dicho concepto, es posible desprender que el finiquito tendría dos perspectivas, la primera en la que se entiende como extinción de la relación contractual, cuestión que difiere con lo que ocurre en nuestra legislación, donde como hemos señalado, el contrato termina por acuerdo de las partes o por alguna de las causales establecidas por el legislador, siendo el finiquito el instrumento por medio del cual se deja constancia de

¹¹⁹ Recurso de Casación en el Fondo. Corte Suprema. 12/08/2011, Rol N° 10126-2010.

las obligaciones adeudadas recíprocamente. En otras palabras, en el Derecho Español, el finiquito puede considerarse como el documento por el que las partes manifiestan por escrito su voluntad de dar por terminada su relación laboral.

Desde otro punto de vista, este instrumento se considera también como liquidación, en el sentido de que pueda tener una serie de circunstancias referidas a la liquidación de las sumas devengadas durante la relación laboral. Es común que las partes dejen constancia en dicho instrumento que tales sumas han sido entregadas, sirviendo en consecuencia como recibo o comprobante del pago de las obligaciones adeudadas. Del mismo modo, se ha vuelto una cláusula de estilo aquella en que las partes declaran no deberse nada entre sí.

En este sentido, la legislación española coincide con lo que sucede en la nuestra, donde las partes, además de dar cuenta del término de la relación laboral, dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las reservas con que alguna pueda haberlo firmado.

Como lo señaló en su momento la doctrina española, visto el finiquito desde ambas perspectivas, se constituía como una herramienta en perjuicio del trabajador, toda vez que se le otorga al empleador un medio de prueba casi infalible con el que poder defenderse frente a futuras posibles demandas por parte del empleador.

Debido a lo anterior, la jurisprudencia de dicho país, a mediados de los años noventa, comienza a hacerse cargo de dicho desequilibrio producido por la extensión que se le otorgaba al finiquito, cambiando la apreciación que se tenía de la voluntad extintiva y liquidatoria del documento en el sentido de exigir una mayor rigurosidad, dando mayor relevancia a los términos empleados por las partes a la hora de dejar constancia de sus respectivas voluntades. Así, por ejemplo, en los casos en que las partes dejen constancia en el finiquito de que se pone termino al contrato de trabajo por despido, los tribunales usualmente niegan la voluntariedad del trabajador en la finalización de la relación laboral y por ende, tienden a interpretar de manera más restringida cualquier cláusula en que se deje constancia de que ha sido entregada y recibida toda suma adeudada o bien, aquellas en que las partes declaran no deberse nada entre sí.

Del mismo modo, también para nivelar la balanza en favor del trabajador, los tribunales a la hora de determinar el alcance de un finiquito, interpretan los términos ambiguos que el instrumento contenga, en beneficio de éste.

En otras palabras, la aceptación por el trabajador del dinero ofrecido en el finiquito no resulta determinante para, automáticamente, deducir su voluntad resolutoria ni su conformidad con la liquidación practicada, actuando únicamente el documento como recibo.

Por último, desde la perspectiva liquidatoria, como se denomina en el Derecho Español, también ha habido esfuerzos por parte de los tribunales, que han entendido que la suscripción de un finiquito no puede servir de impedimento para que, posteriormente, el trabajador perciba aquellas retribuciones que, habiendo sido devengadas por su trabajo, no hayan sido incluidas en el monto total saldado en el documento.

Para terminar la referencia a la legislación española en relación al finiquito laboral, cabe hacer presente que, a diferencia de lo que ocurre en nuestro país, se han establecido garantías legales en favor del trabajador en

la tramitación del finiquito, consagradas en el Estatuto de los Trabajadores, específicamente en sus artículos N° 49.1 y 49.2.

En términos generales, estos dos artículos establecen que el empleador deberá, en primer lugar, hacer llegar al trabajador una propuesta de liquidación de deudas, lo que evidentemente lleva aparejado el derecho del trabajador de que se le entregue dicha liquidación. Esta garantía se encuentra dirigida a que el trabajador tenga un tiempo razonable durante el cual pueda examinar todas las partidas y cuantías que el empleador le propone, sin que pueda ser coaccionado u obligado a firmar sin tener toda la información que necesite.

Por su parte, el Art. 49.2 establece un derecho facultativo para el trabajador, quien puede solicitar la presencia de un representante de los trabajadores a la hora de firmar el finiquito, quienes estarán a cargo de la vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, adoptando una actitud activa durante la formalización del finiquito, llevando a cabo una labor de asesoramiento y asistencia a los trabajadores.

El incumplimiento de tales garantías por parte del empleador se considera por la ley como un supuesto de infracción grave en el Art. 7 del

Real Decreto Legislativo 5/2000, disponiendo que las conductas sancionables son “el incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de finiquito”¹²⁰ y “la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en legal o convencionalmente estuviera establecido”.¹²¹

6.2 GUATEMALA

En la legislación guatemalteca, el finiquito laboral, como institución, encuentra una mínima regulación, no siendo mencionado si quiera en el código del ramo, quedando entregada su delimitación a la práctica jurisprudencial.

Existe una estipulación referente al finiquito en toda la legislación de Guatemala, que encontramos en el Art. 23 de la Ley Orgánica del Tribunal y Contraloría de Cuentas, en relación a los funcionarios y empleados públicos. Esta disposición establece lo siguiente: “Finiquito es la solvencia

¹²⁰ Decreto Legislativo 5/2000, 4 de agosto de 2000, Aprueba Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, apartado 4.

¹²¹ *Ibidem.*, apartado 7.

de toda persona sujeta a glosa o juicio de Cuentas. Constará en resolución firme ya sea de la Contraloría o del Tribunal de Cuentas".

El finiquito, sin embargo, no exime de responsabilidad a la persona a cuyo favor se extendió, si con posterioridad a su otorgamiento se descubre que existió dolo, fraude o culpa lata o error, maniobra u omisión voluntaria o involuntaria en la cuenta. En este caso podrá demandarse la enmienda de la misma y el pago al responsable.”

Como podemos ver, la norma citada no entrega un concepto de finiquito, no obstante puede desprenderse de ella que se trata de un documento que contiene una declaración de voluntad destinada a dar cuenta de la liberación que hace tanto empleador como trabajador de obligaciones adeudadas y como consecuencia, de su extinción.

Sin embargo, a pesar de que la norma antes citada da cuenta de la existencia del finiquito en la legislación guatemalteca, no puede aplicarse a los trabajadores del sector privado, pues aquel se refiere a los empleados y funcionarios públicos sujetos a juicio de cuentas. En consecuencia, nuevamente nos encontramos frente a la situación de que si bien, el uso del finiquito es frecuente en la práctica, no existe una definición legal ni

regulación expresa en las leyes laborales de dicho instrumento, naciendo de ello la labor de los tribunales y la doctrina de conceptualizarlo y delimitarlo.

En Guatemala se ha definido al finiquito como “aquel documento que contiene una declaración de voluntad, generalmente del trabajador, en la que manifiesta haber recibido determinado bien o cantidad de dinero a su entera satisfacción, por conceptos derivados del contrato o relación de trabajo que les ha unido.”¹²²

De la definición entregada antes podemos desprender que el contenido del finiquito laboral en este caso es la declaración de voluntad de las partes y el objeto sobre el recae dicha declaración consiste en las prestaciones reclamadas y las que le son pagadas al trabajador.

Al igual como ocurre en la situación de Chile y España, muchas veces el trabajador declara en el finiquito que no tiene reclamo alguno pendiente que formular contra el empleador, no debiéndosele pago alguno por el término de la relación laboral, no obstante, suele suceder que existen reclamos posteriores de su parte, alegando prestaciones o derechos que según el instrumento que firmó se encuentran expresamente pagados, cuestión que

¹²² El Finiquito Laboral y la Fe Pública Notarial. 1986. Revista del Colegio de Abogados de Guatemala. Julio-Diciembre 1986. N° 24. Pág. 43.

como lo hemos dicho, dada la relación asimétrica entre trabajador y empleador, termina por beneficiar a este último.

En este sentido, la jurisprudencia ha mantenido el poder liberatorio del finiquito como documento válido para acreditar que han sido pagadas las obligaciones, no obstante, ha sido clara en establecer que no supone una renuncia de los derechos que el legislador ha establecido como irrenunciables. Agrega además que dicho poder liberatorio está en función del alcance de la declaración de voluntad que incorpora y de la ausencia de vicios en la formación del consentimiento. Además, debe tenerse siempre presente que el trabajador puede firmar el finiquito a efecto de que se le pague lo adeudado, expresando en el mismo instrumento su no conformidad con la suma que en él se refleja, resguardándose así de cualquier reclamación futura que pueda surgir respecto a las obligaciones pendientes emanadas del término de la relación laboral.

CONCLUSIÓN

Como pudimos constatar, el finiquito laboral es una institución que el legislador no ha regulado de manera exhaustiva, siendo contemplado por éste en ciertos y aislados artículos repartidos a través de la geografía del Código del ramo y a propósito de distintas materias; en su libro primero, en las normas generales, disponiendo la obligación del empleador de contar con una copia del finiquito junto con la del contrato en el lugar de trabajo , luego entre las normas que versan sobre la protección a las remuneraciones, considerando el momento en que se extiende el finiquito como la oportunidad precisa en que se deben pagar los sueldos adeudados y en su caso las indemnizaciones que sean pertinentes, enseguida al tratar sobre la terminación de la relación laboral y la estabilidad en el empleo, estableciendo algunos de los requisitos que deben concurrir a su otorgamiento, para finalmente contemplarlo entre las disposiciones acerca del cumplimiento de la sentencia y de los títulos ejecutivos laborales, concediéndole esta última calidad.

El escaso tratamiento y lo disperso de las disposiciones que lo contemplan, ha propiciado un sin número de controversias tanto en sede administrativa como judicial, sin que se hayan entregado por de pronto soluciones permanentes y que tengan la virtud de generar consenso entre los distintos actores.

En este sentido, pudimos observar que al legislador ciertamente le importa dotar de certeza el iter contractual laboral, contemplando en su origen la institución cuya virtud es dar inicio a la relación de subordinación y dependencia, al término de ésta, se echa de menos igual nivel de exactitud. Esta desprolijidad se evidencia cuando en el Artículo 177 inciso 3º, se dispone que el ministro de fe respectivo deberá dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajado, en caso de que no se acredite el pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo. Y como sabemos, en ningún caso aquel es un efecto del finiquito y decimos hasta ahora, porque no vemos con malos ojos que en el devenir la ley le otorgue dicha eficacia.

Esta última apreciación se debe a que es el propio legislador quien evidenciaría una cierta simetría, entre el contrato de trabajo y el finiquito, como las instituciones encargadas de otorgar certeza al “cuándo” comenzó y terminó un contrato de trabajo determinado.

Al tratar acerca de la naturaleza jurídica del finiquito, observamos dos principales posiciones, una que lo considera una convención y otra un instrumento, siendo la primera la posición adoptada mayoritariamente tanto por nuestros tribunales como por diversos autores del ramo. Sin perjuicio de la postura que adoptamos respecto al tema, consideramos que ambas posiciones tienen argumentos plausibles y creemos que gran parte de la problemática que se suscita o que genera dudas, radica principalmente en lo dificultoso que muchas veces resulta distinguir entre un acto jurídico propiamente tal y el instrumento en que consta.

Como venimos diciendo, existe cierto consenso en que el finiquito es una convención en que las partes dan cuenta del término de la relación laboral y del cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, terminando con su aprobación, utilizando expresiones típicas de conformidad.

Por su parte, la corriente alternativa, que considera al finiquito una institución de naturaleza meramente instrumental, encuentra su principal sustento en la ambigüedad con que el legislador la aborda, la poca feliz redacción empleada en los artículos que la contemplan y la escasa utilidad práctica que le atribuyen.

Esta discusión no es nueva. Tal como expusimos en su oportunidad, el finiquito es una institución anterior al derecho laboral y que en el derecho común se suele utilizar como un eximente de responsabilidad, generalmente a instancias del deudor que temiendo una ulterior reclamación de su pretérito acreedor, se dispone a rendir cuenta de lo que estuvo a cargo suyo. Esta circunstancia, desde antiguo ha hecho presumir cierto nivel de fraude en el contenido del finiquito. Según unas leyes de partidas “aunque uno puede ser compelido a dar a otro finiquito de la cuenta de la administración especial que tuvo a su cargo, habiéndole dado cuenta de ella, y paga lo que él alcance, no lo puede ser a darle general de todas, y de todos dares, y tomares, por el fraude que en él suele haber conforme un texto (sic)”.¹²³

¹²³ DE HEVIA BOLAÑOS, Juan. op. Cit. 403p.

El finiquito es un título liberatorio de responsabilidad y por lo tanto, ciertamente se trata también de un instrumento. Aquél es el documento en que consta la convención laboral “finiquito” cuya copia autentica beneficia al empleador, pero que en virtud del mérito ejecutivo que le confiere la ley en ciertos casos, mira igualmente el interés del trabajador.

Reconocer lo último, no involucra abandonar nuestra convicción de que estamos frente a una convención de naturaleza laboral, sino que implica distinguir al acto jurídico propiamente tal, de la forma en que se presenta en el mundo exterior.

Entre nosotros, lo más seguro es que el finiquito fue una institución heredada de las siete partidas, en la que fue recogida como una práctica comercial recurrente, en donde “el efecto del finiquito, es que siendo especial de alguna cuenta de administración, regularmente consigne él a quien se da liberación de ella, para no le poder pedir de allí adelante en esta razón ninguna cosa(...). Y siendo general, de todas cuentas, de todas cosas, dares, y tomares, consigne liberación de ellas, sin poder pedirle sobre ellos ninguna cosa, hasta el día que se da(sic)”.¹²⁴

¹²⁴ DE HEVIA BOLAÑOS, Juan. op. Cit. 403p.

Desde esta perspectiva, la manera en que hoy se presenta el finiquito en el orden laboral, dista de aquélla en que primitivamente fue recibida por don Andrés Bello de la Siete Partidas y plasmada en el hoy Artículo 1565 del Código Civil. Esto se debe a que el legislador se ha preocupado de empapararlo de los principios que informan a esta rama del derecho, lo que si bien no lo desnaturaliza en su esencia, le imprime un dejo proteccionista, que hoy en día lo transforma en una institución distinta, controvertida y propiamente laboral.

Así las cosas, no es difícil esbozar que en un principio el único interesado en la suscripción del finiquito laboral en la forma originaria de éste, es decir, teniendo como único objeto aprovecharse de su poder liberatorio, era el empleador. Tampoco resulta difícil percibir aun hoy en día, el trabajador sólo concurre a su otorgamiento en la convicción que de aquello pende el pago de lo que le corresponde. Sin ir más lejos, don René Navarro, al dar cuenta de sus motivaciones para abordar este tema, enseña que es común escuchar en la voz de los trabajadores expresiones tales como “no me han pagado mi finiquito” o “me deben el finiquito”.¹²⁵ Enseguida,

¹²⁵ René Navarro Albiña, Nocións sobre el finiquito, alcances terminológicos, naturaleza jurídica y aplicación en materia laboral. Gaceta Jurídica, N° 361, Julio, año 2010.

no aparece tan claro que exista, al menos de parte del trabajador, una voluntad consciente, destinada a producir los efectos jurídicos precisos que se le atribuyen a este instrumento.

En efecto, estamos frente a una institución compleja que se encuentra rodeada de una serie de actos cuya conexión deviene en lo que conocemos como finiquito laboral. A saber, una constancia del término de la relación laboral, una propuesta de liquidación de obligaciones, una manifestación del trabajador de conformidad con la liquidación propuesta, eventuales reservas de derechos respecto al pago de alguna de esas obligaciones y la manifestación de no tener nada más que reclamarse.

De tal suerte, el finiquito constituye el punto de encuentro de distintos actos que quedan plasmados en el documento escrito que el legislador contempla para su otorgamiento. Es lo que en doctrina se ha conocido como acto complejo – por oposición al acto simple – que es aquel formado por tramos, es decir, se compone de distintos negocios unidos por una finalidad común.

En consecuencia, para determinar si estamos en presencia de un acto jurídico singular o bien, de la convergencia de diversos actos jurídicos que

concurrer a su formación, es necesario analizar cada una de las fases de las que se compone.

En efecto, desde cierta óptica el finiquito laboral puede catalogarse como el punto de encuentro de actos jurídicos distintos e independientes los unos de los otros. Empero, como creemos estar ante un caso paradigmático de una institución que nació, se construyó y se ha perfeccionado a virtud de la aplicación práctica de las soluciones que ha debido proporcionar la jurisprudencia y por cierto, la interpretación de las normas laborales que realiza constantemente la Dirección del Trabajo, se hace necesario otorgarle un tratamiento especial, y reconocerla como una institución que requiere ser tratada de forma independiente.

En este último sentido, podría considerarse como una institución forjada por la manifestación de los usos y costumbres en la vida laboral, que a través de su repetición constante y uniforme en el tiempo, deviene en una institución fundada por la costumbre, en donde un fenómeno social se erige en fuente material de derecho laboral. En otras palabras, de una norma consuetudinaria nace una norma formal dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

Es por estos motivos que nuestra intuición nos llevó a intentar descomponer el finiquito y esbozar una teoría propia de aquél.

A dicho efecto, perentorio resultó dar cuenta de los elementos esenciales, naturales y accidentales que lo singularizan, para luego distinguir de forma precisa las etapas que deben verificarse en la formación de esta convención; la oferta del empleador y la aceptación del trabajador.

En el caso del finiquito, la oferta se compone por la propuesta de liquidación que el empleador realiza al trabajador y que se plasma en el documento que lo contiene. Aquí se da cuenta de las diversas obligaciones que tenía a su cargo el empleador y de su estado de cumplimiento. Para la doctrina que considera al finiquito un mero instrumento, solo se trataría de un testimonio de distintos actos jurídicos distintos e independientes, como un recibo de pago, la condonación de una deuda, una remisión de culpa o una transacción. Sin embargo en esta parte creemos se devela y es reconocible la voluntad negocial del empleador, que por cierto debe aparecer inspirada en la buena fe. “Sigue así mismo, que si el finiquito se diere sin ver el libro de cuentas, que en consecuencia del acto administrativo se debe mostrar, no se dice legítimamente da la cuenta sino dolosa, y el

administrador en dolo, y así no vale la liberación del finiquito aunque contenga cualesquiera renunciaciones, y penas puestas de no contravenir en él, por ser ipso iure nulas, y como accesorias regularse a lo principal, que de ningún modo vale, como alegando muchos la prueba, y tienen Abendaño y Gutiérrez(sic)".¹²⁶

Por otro lado, la aceptación queda constituida por la declaración que efectúa el trabajador manifestando su aquiescencia con la liquidación propuesta. El poder liberatorio del finiquito penderá de que dicha aceptación emane libre de error, fuerza o dolo.

En cuanto a la declaración en el sentido de que nada se adeuda por ningún concepto o rubro y se otorga finiquito, precisamos dar cuenta de algunas consideraciones.

Como primera cuestión, aquello no implica como se pretende una renuncia de derechos o acciones, sino que es el efecto de la responsabilidad que conlleva para el hombre manifestar su voluntad negocial en un sentido determinado. Por ejemplo, el trabajador respecto de ciertos rubros, siempre que no estén comprometidos derechos irrenunciables o indisponibles, puede

¹²⁶ DE HEVIA BOLAÑOS, Juan. op. Cit. 403p

condonar o resignar ciertos montos o beneficios, en pos de un pago al contado, así como también podría convenirse un monto mayor, estipulándose plazos o esperas. Lo que queremos colocar de relieve, es que en el finiquito existe gran libertad de negociación, cuyo corolario es que conlleva una responsabilidad. Luego, cada parte debe hacerse cargo de su manifestación de voluntad, no pudiendo el trabajador desconocer aquello que ha concedido ni tampoco ser obligado a recibir menos; y por su parte el empleador no debiera verse expuesto a algún apremio tendiente a otorgar más de lo que el trabajador libremente ha aceptado, ni tampoco podrá desconocer aquello que ha comprometido en la celebración del acto. “Lo cual se confirma, porque aunque el dolo, o fraude futuro, o porvenir de la cuenta, u otra cosa, no se puede remitir, ni quitar, ni vale la promesa que de ello se haga, por darse con ellos ocasión a delinquir; y así, aunque se remita, se puede pedir; empero el dolo, o fraude pasado, ya sucedido, bien se puede remitir; y remitiéndose, no se puede, pedir, según una ley de partida”¹²⁷.

Esto es de la mayor relevancia, toda vez que la voluntad negocial de cada una de las partes consignada en el finiquito, será determinante en sede jurisdiccional en el caso que se pretenda impugnar el finiquito o

¹²⁷ Ibidem

aprovecharse de su poder liberatorio. Así las cosas, sólo se podrá restar valor al finiquito alegando vicios del consentimiento y/o ausencia de las formalidades o solemnidades que la ley prescribe en atención a su naturaleza y por su parte, solo tendrá valor respecto de aquello de que si hubo real voluntad negocial. “La dicha regla de valer el finiquito, se limita en caso que en la cuenta de que se da, se haya encubierto, u omitido alguna cosa, sin tratarse de ella, porque entonces no vale en cuanto a ello, puesto que no haya dolo, aunque si vale en cuanto a lo demás que se manifestó, y trato; porque la liberación de el, no se entiende a lo oculto, o ignorado de que no se trato, aunque se entiende a lo que no fue, y se trató, según Derecho Civil y Real”.¹²⁸

Lo último, tiene directa relación con el objeto del finiquito, ya que al tratarse para el trabajador de la misma cuenta que le da el empleador, éste debe recaer sobre una cosa real, comerciable, determinada. Careciendo de alguna de estas características, aquél adolecerá de ilicitud o en su caso nulidad o inexistencia y en consecuencia, el finiquito no valdrá respecto de aquello que no existía al momento de convenir, de lo que versó pero que era indisponible para las partes y por cierto, lo que no contemplo o no se

¹²⁸ *Ibíd*em

especificó de manera tal que no existía duda de lo que se trataba. “Porque aunque se muestre el libro de cuentas, si son tan intrincadas, que con facilidad no se pueden entender, porque siéndolo, no es cuenta, ni clara, como se requiere, según un texto, Abenbdaño y Gutiérrez, o si no tiene causa cierta, de que proceden, si no incierta, u obscura, que se equipara a no entenderla, o ser tal que no se pueda, ni dexé entender, que no es suficiente, según Alexandro y otros mucho que refieren, y según Straca, y Guitérrez. (sic).”¹²⁹

Por otro lado, consideramos que si bien existen medidas adoptadas por el legislador tendientes a proteger al trabajador a la hora de prestar su consentimiento en el otorgamiento del finiquito, la falta de una regulación armónica del mismo se ha traducido en que existan ciertos abusos por parte del empleador, quedando el trabajador desprotegido en situaciones en que se ve obligado a firmar algún finiquito que vaya en desmedro de los derechos que efectivamente le corresponden pero que sin embargo, se ve obligado a renunciar en aras de obtener el pago efectivo de una porción de los mismos. En este sentido, se hace necesario mirar otras legislaciones, en las que existen mecanismos efectivos tendientes a proteger tales derechos y

¹²⁹ ibídem

de cierta manera, disminuir la asimetría existente entre empleador y trabajador a la hora de regular las consecuencias del término de la relación laboral. La legislación española, por ejemplo, se ha hecho cargo de los fallos de sus tribunales, los cuales han tendido a limitar la diferencia existente entre las partes. De este modo, creemos que sería un avance en cuanto regulación se refiere, establecer de manera clara las conductas que constituyen un incumplimiento a las garantías del trabajador al momento de otorgar el finiquito, disponiendo las sanciones correspondientes, tal y como lo ha hecho la legislación española en relación a la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales.

Del mismo modo, consideramos un avance en la dirección correcta los últimos fallos de nuestros tribunales en el sentido de limitar la reserva de derechos que eventualmente pueda tener el trabajador. Si bien a primera vista podría estimarse que lo anterior constituye una práctica en beneficio exclusivo del empleador, creemos que se encamina hacia un entendimiento correcto de lo que debe comprenderse por finiquito laboral como el acto bilateral que es, es decir, el encuentro de dos manifestaciones de voluntad encaminadas a un fin específico. En otras palabras, aceptando que existe

una declaración de voluntad de ambas partes, para que ésta sea libre, necesariamente debe ser informada y específica, no habiendo cabida para cláusulas generales como lo sería una reserva general de derechos. En este sentido se han pronunciado los últimos fallos de nuestros Tribunales, declarando la improcedencia de que el juez amplíe la reserva de derechos plasmada en el finiquito.¹³⁰

Finalmente, no quisiéramos terminar el presente trabajo sin proponer una definición de finiquito:

El finiquito es un acto jurídico bilateral, complejo, en el que se deja constancia de que ha operado una causal legal de termino del contrato, en que el empleador da cuenta del cumplimiento que ha dado de sus obligaciones laborales y/o entrega una liquidación de aquellas y por su parte el trabajador, manifiesta su aquiescencia señalando expresamente no tener más que pedir en razón de ella, sin perjuicio de eventuales reservas de derechos.

¹³⁰ Recurso de Nulidad. Ilustrísima Corte de Apelaciones de Talca, 03/02/2015, Rol N° 210-2014.

Recurso de Nulidad. Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción, 10/04/2015, Rol N° 59-2015.

Recurso de Nulidad. Excelentísima Corte Suprema, 08/01/2015, Rol N° 5000-2014.

Recurso de Nulidad. Excelentísima Corte Suprema, 29/12/2014, Rol N° 5543-2014.

En suma, para que esta institución prospere y tenga la virtud de otorgar certeza jurídica, consideramos que es necesario hacerse cargo de aquella, de tal manera que a través de un estudio acabado de cada uno de sus elementos, requisitos y efectos, podamos en el futuro hablar con propiedad y sin temor a equivocarnos de la existencia de un acto jurídico propiamente laboral. A esta tarea, a la cual pretendemos aportar con este trabajo, debe abocarse la doctrina del derecho laboral y la jurisprudencia de nuestros tribunales, modelando a una institución cuya sustancia hasta ahora no ha sido completamente develada. Mientras ello no ocurra, seguirán escuchándose voces, con cierta razón, que se refieran a él como un mero instrumento.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) ALCALDE, Enrique. [en línea] <<http://derecho.uc.cl/Derecho-UC-en-los-medios/la-renuncia-de-derechos-y-acciones-en-una-transaccion.html>> [última consulta: 15 junio de 2015].
- 2) Apuntes de Derecho de la Universidad Bernardo O'Higgins y Santo Tomas. J.L.Pérez de Castro. [en línea] <<http://biblioteca-fagf.blogspot.com/2014/01/recurso-de-hecho.html>> [última consulta: 15 junio de 2015].
- 3) BARCIA LEHMANN, RODRIGO. 2007. Lecciones de Derecho Civil Chileno, Tomo I. Santiago, Editorial Jurídica de Chile.
- 4) BARRIENTOS GRANDON, Javier. 2012, Código Civil, Concordancias, Historia de la Ley, Jurisprudencia, Notas Explicativas. Santiago, Legal Publishing
- 5) DE HEVIA BOLAÑOS, Juan. 1783. Curia Philipica. Madrid, Acosta de la Real Compañía de Impresores y Libreros del Reino.

- 6) DIRECCIÓN DEL TRABAJO [en línea] <www.dt.gob.cl> [última consulta: 10 junio de 2015]
- 7) DUCCI CLARO, Carlos. 1995. Derecho Civil Parte General. 4º ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile.
- 8) GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2011. Comentarios Legales. Efectos del Finiquito en Relación al Procedimiento de tutela de derechos fundamentales. 81p. [en línea] <<http://www.glosalaboral.cl/wp-content/uploads/2012/08/2011-Finiquito-y-Tutela-Guidi.pdf>> [última consulta: 11 junio de 2015]
- 9) GAMONAL C., Sergio. El Daño Moral en el Contrato de Trabajo. Segunda Edición. Santiago, Editorial Lexis Nexis, 2007.
- 10) GUMUCIO, Juan Sebastián. 2010. Alcance de los Finiquitos Laborales en Casos de Responsabilidad Subjetiva del Empleador por Siniestros Laborales, Revista Laboral Chilena.
- 11) JURISCHILE. Jurisprudencia Chilena en materia laboral. Esencia del finiquito laboral. Etimología y alcance. [en línea] <<http://www.jurischile.com/2006/09/buena-fe-y-teora-de-los-actos-proprios.html>> [consultado: 08 de abril de 2015].

- 12) NADAL SERRI, Daniel. 2003. El despido en el código del trabajo. Santiago. Lexis Nexis
- 13) NAVARRO ALEIÑA, René David. 2011. Nociones sobre el finiquito, alcances terminológicos, naturaleza jurídica y aplicación práctica en materia laboral. Revista latinoamericana de Derecho social, n° 12, enero-junio de 2011.
- 14) NAVARRO, Alejandro. [en línea] <http://www.senado.cl/appsenado/index.php?mo=tramitacion&ac=getDocto&iddocto=6911&tipodoc=mensaje_mocion> [última consulta: 7 junio de 2015].
- 15) OTAROLA SOTOMAYOR, Eladio. 1994. Terminio del Contrato de trabajo, 2ª ed. Santiago, Editorial Jurídica Conosur.
- 16) PALAVECINO CÁCERES, Claudio. Los principios del derecho del trabajo. Material Docente, Cátedra Derecho del Trabajo I, Facultad de Derecho, Universidad de Chile.
- 17) PAZ FERNANDEZ DEL CASTILLO, Bernardo Paz. La forma en los actos jurídicos y en los contratos. [en línea] <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1022/12.pdf>> [consulta: 4 junio de 2015]

- 18) Real Academia Española. 2001. Diccionario de la Lengua Española. [en línea] <www.rae.es> [consulta: 08 de junio de 2015].
- 19) REVECO URZUA, Ricardo. 2001. Las formalidades en la teoría general del acto jurídico y su aplicación al art. 1 inciso 4° del D.L. N°3.516. Memoria de prueba para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y sociales. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.
- 20) Revista de Derecho y Jurisprudencia. 1986. Santiago, Chile. Tomo 83, 2ª parte, sección 3°.
- 21) THAYER ARETAGA, William y NOVOA FUNEZALIDA, Patricio. 1989. Manual de Derecho del Trabajo, Tomo I. 2°ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile.
- 22) VARGAS MIRANDA, Rafael. 2014. Serie Doctrina y Jurisprudencia, Terminación del Contrato de Trabajo. Santiago. Sociedad Editora Metropolitana Ltda.
- 23) VIAL DEL RIO, Víctor. 2003. Teoría General del Acto Jurídico. 5°ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile.