



Universidad de Chile.

Facultad de Derecho.

Escuela de Derecho.

Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

**LA EFICACIA DEL PODER LIBERATORIO
DEL FINIQUITO LABORAL FRENTE A LA
CELEBRACIÓN SUCESIVA DE CONTRATOS
POR OBRA O FAENA.**

Memoria para Optar al Grado de Licenciado de Ciencias Jurídicas y Sociales.

JOSÉ TOMÁS ERENCHUN SARZOSA

Profesor guía: Roberto Andrés Cerón Reyes

Santiago, Chile.

INDICE

RESUMEN	5
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I. EL FINIQUITO LABORAL.....	8
I- Tratamiento legal del finiquito laboral	8
III- Conceptualización y características del finiquito	9
II- Naturaleza jurídica del finiquito laboral	14
i- ¿Convención o contrato?	14
ii- Naturaleza de transacción.....	16
iii- Fisionomía procesal del finiquito laboral: la cosa juzgada	18
iv- Naturaleza laboral del finiquito	21
IV- Algunos efectos del finiquito laboral	21
CAPÍTULO II. EL PODER LIBERATORIO DEL FINIQUITO LABORAL Y SUS EXCEPCIONES	24
I- Poder liberatorio.....	24
II- Requisitos del poder liberatorio	26
i- Requisitos de existencia y validez del acto jurídico finiquito laboral	26
ii- Requisitos del artículo 177 del CT	28
III- Excepciones al poder liberatorio del finiquito laboral.....	29
i- Reserva de derechos	30
ii- Renuncias generales y vagas de derechos y/o acciones.....	31
iii- Vicios del consentimiento en el finiquito.....	33
iv- Contra el orden público laboral	33
CAPÍTULO III. LA EFICACIA DEL PODER LIBERATORIO DEL FINIQUITO LABORAL FRENTE A LA SUCESIÓN DE CONTRATOS POR OBRA O FAENA.	34
I- El Contrato por obra o faena	34
ii- Flexibilidad en la tipología contractual	34
iii- Concepto de contrato por obra o servicio.....	35
iv- El objeto del contrato: la obra o faena	37
v- Lo que no es contrato por obra o faena: actividad permanente	39

vi-Transformación en contrato indefinido	40
II- Unificación de jurisprudencia vigente	42
III- Principios del Derecho del Trabajo	43
i-Principio protector	45
ii- Principio de primacía de la realidad	48
iv- Principio de continuidad o estabilidad laboral.....	49
v- Principio de indisponibilidad de derechos	52
IV- Fundamentos desde el Derecho común	54
i- Derecho común y derecho laboral	54
ii- Principio de protección a la buena fe.....	55
iv- Fraude a la ley	58
v- Simulación.....	60
vi- Efectos de la declaración de ineficacia del instrumento: la nulidad del finiquito laboral	62
CONCLUSIÓN.....	65
BIBLIOGRAFIA	67

RESUMEN

La siguiente tesis tiene por objeto de estudio la eficacia del poder liberatorio del finiquito laboral en determinadas circunstancias, estas son, su celebración entre la sucesiva contratación por obra o faena entre mismos empleadores y trabajadores; postulando la tesis de ser estos instrumentos ineficaces e inoponibles en juicio, a la luz de los razonamientos emitidos por parte de nuestros tribunales de justicia.

Se analizará aspectos generales del finiquito laboral, su concepto y características, algunos efectos, entre ellos el poder liberatorio y sus requisitos y excepciones conocidas. Luego, se analizarán los aspectos propios de los contratos por obra o faena, para después analizar la tendencia jurisprudencial que sustenta el objeto del trabajo, esto es, la ineficacia del poder liberatorio del finiquito laboral frente a sucesivas contrataciones por obra o faena y la inoponibilidad procesal del instrumento en dichas circunstancias. Posteriormente se revisarán los argumentos sostenidos por los tribunales para dar forma a esta ineficacia: los principios del Derecho del Trabajo y las instituciones del Derecho común que le informan. Finalmente se concluirá con el efecto de la declaración de ineficacia del instrumento: la nulidad del finiquito laboral.

Este análisis se hace por medio del examen de fallos de los tribunales de justicia que cambiaron la interpretación de la materia, limitando el pleno poder liberatorio que alguna vez fuere reconocido en los finiquitos laborales, sin excepción alguna.

INTRODUCCIÓN

El finiquito laboral constituye, sin duda, una institución jurídica que suscita controversias en el ámbito del Derecho del Trabajo, por su falta de regulación normativa y por el pie al abuso y/o fraude de ley a que puede dar lugar. Especialmente, por la compleja situación en que se encuentra el trabajador cuando esta institución entra en juego, esto es, a la extinción de la relación laboral.

Debido a la escasa regulación del finiquito laboral en la ley, y una doctrina nacional que no ha profundizado suficientemente en la materia, aún existen interrogantes sobre sus efectos, requisitos y excepciones.

En la práctica laboral, el finiquito ha sido el medio por el cual las partes de una relación de trabajo extinguida, generalmente el (ex) empleador, obtienen la certeza de que una vez suscrito éste por ambas, quedará liberado o a resguardo de cualquier reclamo posterior en su contra en sede laboral¹. A este efecto se le conoce como poder liberatorio.

La tesis del presente trabajo consiste en que, mediante la interpretación judicial, se ha dado reconocimiento, en los últimos años, a una nueva excepción del efecto liberador del finiquito laboral suscrito en determinadas circunstancias, estas son, entre sucesivos contratos por obra o faena, en que se prestan servicios continuos al mismo empleador. El descubrimiento de esta excepción -que identificamos por contravención al orden público laboral- se enmarca en la tendencia jurisprudencial que ha ido restando eficacia al pleno poder liberatorio del finiquito laboral como tradicionalmente era considerado, de tal forma que ya es clara la existencia de excepciones a este, más allá de la reserva de derechos del trabajador.

¹ PONCE HEINSOHN, Ivonne. 2018. “Acerca de la pérdida de efectividad del poder liberatorio del finiquito”. Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social 5(1): 10

Se presentarán los argumentos esgrimidos por los tribunales laborales y superiores, los que han introducido distinciones frente a los efectos del finiquito laboral y las circunstancias particulares de su suscripción. Sobre el objeto de este trabajo, la Excma. Corte Suprema ha fallado, en reiteradas ocasiones, unificaciones de jurisprudencia² asumiendo una línea que debilita el poder liberatorio de un finiquito laboral en dichas circunstancias, deviniendo el instrumento en ineficaz e inoponible a las acciones que entablare el trabajador en sede laboral.

Para lograr lo recientemente planteado se realizarán las siguientes labores investigativas:

- a) Examinar, de forma general, los aspectos relevantes del finiquito laboral dando cuenta de su tratamiento legal, concepto, características, naturaleza jurídica y algunos efectos propios.
- b) Estudiar el poder liberatorio del finiquito laboral, dando cuenta de su concepto y requisitos para su eficacia. Además, se mencionarán algunas excepciones a aquel efecto que se han distinguido en relevantes fallos de la materia y;
- c) Sistematizar la excepción objeto de este trabajo, a partir de los aspectos generales de los contratos por obra o faena – recientemente regulados con la ley 21.122- y los argumentos judiciales provenientes de los principios que informan el Derecho del Trabajo, en sintonía con instituciones propias del Derecho común vgr. el principio de protección a la buena fe. Finalmente, se revisará el efecto de la declaración de ineficacia del instrumento: la nulidad del finiquito laboral.

² Recurso de Unificación de Jurisprudencia. Cuarta Sala de la Excma. Corte Suprema. 29.01.2020, en causa rol N° 14.131-2019, entre otras.

CAPÍTULO I. EL FINIQUITO LABORAL

La voz “finiquito” se compone de los términos castellanos “fin” y “quito”. Fin, siguiendo al Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, es término, remate o consumación de algo. Quito/ta, por su parte, significa libre, exento, y también remisión o liberación que de la deuda o parte de ella hace el acreedor al deudor. En consecuencia, y siguiendo el mismo diccionario, finiquito es el remate de las cuentas, o certificación que se da para constancia de que están ajustadas y satisfecho el alcance que resulta de ellas. Por su parte, remate indica fin o cabo, conclusión de algo, consumación, extinción o acabamiento total³.

I- Tratamiento legal del finiquito laboral

Nuestro Código del Trabajo⁴ hace uso de la palabra finiquito en cinco artículos, a saber: artículos 9o., inciso 5; 63 bis, inciso primero; 169, letra a, inciso segundo; 177, y 464, núm. 3.6; sin embargo, en Chile no existe un concepto legal de finiquito laboral. Con todo, el artículo 177 del CT solo se limita a señalar cuáles son los requisitos formales con los que se debe cumplir para su suscripción, no haciendo mención tampoco a su contenido mínimo. Considerando esto, ha sido la doctrina y la jurisprudencia quienes se han encargado de definirlo e indicar su probable contenido.

De las normas del CT solo podemos desprender que el finiquito: a) es un acto escrito y solemne; b) una copia de él debe ser mantenida en los archivos del empleador; c) al concluir el contrato de trabajo debe consignar en éste el pago de todas las remuneraciones, prestaciones e indemnizaciones que se debieren al trabajador, y d) tiene mérito ejecutivo si cumple con los requisitos legales.

³ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.ª ed., [versión 23.3 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [Consultado el 28.4.20].

⁴ De ahora en adelante, CT.

III- Conceptualización y características del finiquito

El finiquito laboral ha sido definido tradicionalmente por los tratadistas Thayer y Novoa 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 excepciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra"⁵.

Por su parte, la profesora Lanata sostiene que por finiquito se entiende "la convención celebrada por escrito y firmada por dos partes (en este caso trabajador y empleador), por medio de la cual el trabajador se da por pagado de todo lo que por diversos conceptos pudiere adeudársele y renuncia, por tanto, a toda acción judicial o extrajudicial a su respecto; y el empleador a su vez, reconoce que no tiene cargo alguno en contra del trabajador"⁶.

La Excma. Corte Suprema en el año 2007 ha definido finiquito como "la convención transaccional emanada y suscrita por las partes del contrato de trabajo, esto es, empleador y trabajador, ratificada ante un ministro de fe, con motivo de la terminación de la relación laboral que las vinculaba y, en cuya virtud, éstas hacen constar el íntegro cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas que las partes puedan acordar"⁷. Y agregó, en el año 2009, que "correspondiendo a un ajuste de cuentas entre empleador y trabajador, en el cual se deja constancia de la forma en que se ha puesto término a la relación laboral y la manera en que cada una de las

⁵ THAYER, William y NOVOA, PATRICIO. 2010. "Manual de derecho del trabajo". Tomo IV. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile, p. 124.

⁶ LANATA, Gabriela. 2010. "Contrato Individual del Trabajo". Santiago de Chile. Legal-Publishing Abeledo Perrot. p. 291. La acotación es propia.

⁷ HUMERES NOGUER, Héctor. 2007. "Corte Suprema. 25 de enero de 2007. Muñoz Solís, Hernán Efraín con Exportadora Pentrago S.A (Casación en el fondo)". Santiago de Chile. Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales N° 1. p 390.

partes ha dado cumplimiento a las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, en sí mismo, no constituye una forma de concluir el referido vínculo”⁸.

Finalmente, y en el mismo sentido, de la historia fidedigna de la Ley N° 20.684, que establece un plazo para el otorgamiento del finiquito, publicada en el Diario Oficial el 23 de agosto de 2013, contenida en Boletín N° 7467-13, establece “el finiquito es un acto jurídico de carácter bilateral, en que las partes del contrato de trabajo, con motivo del término del mismo, dejan constancia del cumplimiento de las obligaciones de cada parte, y de las excepciones o reservas del caso. El propósito en definitiva del finiquito es dar constancia del término de la relación laboral y saldar las cuentas que pudieren existir y que derivan del contrato de trabajo”⁹.

Del tenor de estas definiciones se desprende que la doctrina tradicional ha entendido la suscripción del finiquito como el candado que cierra toda posibilidad de acción posterior en sede laboral, lográndose el pleno efecto liberatorio del instrumento, solo limitado por las eventuales reservas de derecho.

En estas circunstancias, debemos rescatar los siguientes elementos comunes de las definiciones mencionadas:

- a) Es un acto jurídico, como se desarrollará en el apartado sobre poder liberatorio, emanado de las partes de una relación laboral, es decir, trabajador y empleador, debiendo ser suscrito por ambas.
- a) 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.
- b) Tiene un doble objeto, a saber: dejar constancia de la terminación del contrato de

⁸ Recurso de Unificación de Jurisprudencia. Cuarta Sala de la Excma. Corte Suprema. 02.04.2009, en causa rol N° 1502-2009.

⁹ SALDIVIA MARTÍNEZ, Carolina. 2015. “Régimen jurídico del finiquito y su eficacia condicional en la renuncia de acciones derivadas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídica y Sociales. Santiago de Chile. Universidad de Chile. Facultad de Derecho. p 55

trabajo por la causal legal que se especifique y, por otro lado, dar cuenta del cabal cumplimiento de las obligaciones emanadas del mismo.

- c) 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 indisponibles¹⁰.

Sobre la finalidad primordial del finiquito, la profesora Irene Rojas comenta que es "dar cuenta del cabal cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo y de su terminación, particularmente de las obligaciones laborales de contenido patrimonial"¹¹.

Como cualquier acto jurídico, el finiquito laboral tiene elementos de la esencia, de la naturaleza y accidentales. Siguiendo la identificación que hace de ellos don Rene Navarro, podemos concluir que:

- a) Son elementos esenciales generales del finiquito laboral, por el mero hecho de constituir un acto jurídico, 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.
- b) Son elementos esenciales particulares del finiquito laboral, 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

¹⁰ PLATT ASTORGA, Daniel Ignacio; FRÍAS PFEIFFER, Ignacio Engelbert. 2015. "Teoría del finiquito laboral. Derecho, jurisprudencia y experiencia comparada". Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídica y Sociales. Santiago de Chile. Universidad de Chile. Facultad de Derecho. p 25-26

¹¹ ROJAS, Irene. 2015. "Derecho del Trabajo. Derecho individual del Trabajo". Primera Edición. Santiago de Chile. Thomson Reuters. p. 493.

de que eventualmente degenerará en un acto jurídico diferente.

- c) Son elementos de la naturaleza del finiquito, su poder liberatorio, 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.
- d) 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 estipular¹².

Sin embargo, habrá que disentir con don René Navarro, en tanto en este trabajo sostengo que el poder liberatorio es un efecto eventual del finiquito laboral, toda vez que para que se produzcan dichos efectos se deben verificar otras ciertas condiciones¹³. Esta aseveración será explicada en el capítulo correspondiente al poder liberatorio.

Sobre el contenido del finiquito laboral, 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 trabajo¹⁴.

Por su parte, para don Juan Sebastián Gumucio el doble contenido del finiquito contempla a) la 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 (el empleador) y b)

¹² NAVARRO ALBIÑA, René David. 2011. "Nociones sobre el finiquito, alcances terminológicos, naturaleza jurídica y aplicación práctica en materia laboral". Revista Latinoamericana de Derecho Social de la Universidad Autónoma de México (12):91. p 97.

¹³ PLATT ASTORGA, Daniel Ignacio; FRÍAS PFEIFFER, Ignacio Engelbert. 2015. p 47

¹⁴ OJEDA VALDEZ, Antonio. 1994. "La renuncia de derechos del trabajador" citado por PLA RODRIGUEZ, Américo, en "Los Principios del Derecho del Trabajo", De la Palma, 1998, p. 161

la aprobación de esta cuenta por quien ha tenido su derecho a exigirla (el trabajador). Él mismo explicita que como consecuencia de esa aprobación emana el efecto liberatorio respecto de las eventuales responsabilidades emanadas de la gestión de quien ha rendido la cuenta¹⁵.

Desde la jurisprudencia, los tribunales han abordado al finiquito laboral teniendo presente que no se está frente a un acto de carácter unívoco, sino que ostenta una naturaleza compleja, por lo que su contenido puede variar caso a caso, así también sus efectos¹⁶. Ha sido la Corte de Apelaciones de Santiago quien ha sostenido que un finiquito puede tener diversos contenidos: servir a las partes para dejar constancia del término de la relación laboral (propósito primordial), comprender el reconocimiento de deudas o créditos de orden laboral/patrimonial, incluir la liquidación de éstas, la constancia de pago de obligaciones e incluso hacer en él declaraciones unilaterales como la reserva de derechos. En consideración a su contenido, sostiene que en un finiquito se pueden recoger diversos negocios jurídicos:

- a) Si el trabajador recibe una suma de dinero que corresponde exactamente a sus derechos, en esta situación hay un recibo puro y simple;
- b) Si 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;
- c) Si las partes se ponen de acuerdo en sus pretensiones y se otorgan concesiones mutuas: en esta hipótesis se verifica una transacción¹⁷.

¹⁵ GUMUCIO, Juan Sebastián. 2010. "Alcance de los Finiquitos Laborales en Casos de Responsabilidad Subjetiva del Empleador por Siniestros Laborales" citado por PLATT ASTORGA, Daniel Ignacio; FRÍAS PFEIFFER, Ignacio Engelbert. 2015. p 19

¹⁶ Recurso de Nulidad. Décima Sala de la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago. 23.03.2017, en causa rol N° 15-2017.

¹⁷ Recurso de Nulidad. Novena Sala de la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago. 23.07.2013, en causa rol N° 411-2013. En esta sentencia se cita al autor de dicha distinción: DE LA VILLA, Luis, 1970, "El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales", Revista de Política Social, N° 85, enero-marzo, pp. 42-43.

De ello deriva que el finiquito no siempre implica una renuncia, como la doctrina tradicionalmente lo ha plasmado en su concepto y que, en algunos casos, su contenido será tan simple como el de un recibo de dinero. Asimismo, significa que para determinar su alcance es necesario un análisis caso a caso, pues dependiendo de su contenido y circunstancias, el finiquito no siempre tendrá los mismos efectos.

En definitiva, si bien al desmembrar el contenido del finiquito se pueden identificar diversos actos jurídicos, al considerarlos en bloque, representan la voluntad negocial de las partes. Es decir, por ejemplo, la liquidación de obligaciones o el pago de estas, 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 último nazca informada y exenta de todo vicio”¹⁸.

II- Naturaleza jurídica del finiquito laboral

i- ¿Convención o contrato?

Se ha dicho, desde la doctrina tradicional¹⁹, que el finiquito en cuanto acto jurídico representa una convención, y frecuentemente, es de carácter transaccional. Ciertamente es que, como un acuerdo firmado entre trabajador y empleador al fin de la relación de trabajo, el finiquito laboral corresponde a un acto jurídico bilateral. Sin embargo, a diferencia de un contrato, no crea derechos ni obligaciones, sino por el contrario, es una declaración de la extinción de las obligaciones derivadas de una relación de trabajo que termina.

Siguiendo esa línea, su naturaleza jurídica corresponde a una convención extintiva, determinada sustancialmente por el alcance del poder liberatorio de las obligaciones laborales que permanecían en estado de pendencia entre empleador y trabajador, al momento del término de la relación laboral, es decir, aquellas no solucionadas durante la

¹⁸ PLATT ASTORGA, Daniel Ignacio; FRÍAS PFEIFFER, Ignacio Engelbert. 2015. p 42

¹⁹ THAYER, William y NOVOA, PATRICIO. 2010, p. 124.

vigencia del contrato de trabajo²⁰. Así también lo cree don Juan Sebastián Gumucio, para quien 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 CT y, además, extinguir obligaciones²¹.

La Ilustrísima Corte de Apelaciones de Coyhaique ha dado cuenta de lo anterior sosteniendo, en el año 2010, que “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”²².

Todo lo dicho hasta aquí, ha sido también avalado por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de La Serena la que, durante el mismo año, dispuso 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 normas propias de los contratos. El mismo fallo, en su considerando décimo, establece que tal acuerdo de voluntades constituye una convención que, generalmente, tiene el carácter de transaccional²³.

En definitiva, el finiquito laboral es una convención, en virtud de la cual las partes a) pueden hacerse concesiones recíprocas; b) pactar modalidades en el cumplimiento de las obligaciones adeudadas, o c) celebrar cualquier acuerdo en el que consientan, siempre y cuando no esté prohibido por la ley.

²⁰ SALDIVIA MARTÍNEZ, Carolina. 2015, p. 58

²¹ GUMUCIO, Juan Sebastián. 2010, p. 12

²² Recurso de Nulidad. Iltma. Corte de Apelaciones de Coyhaique. 14.04.2010, en causa Rol N°12-2010.

²³ Recurso de Nulidad. Iltma. Corte de Apelaciones de La Serena. 25.09.2010, en causa Rol N° 107-2010.

Sin embargo, hay quienes plantean considerar al finiquito laboral como un contrato, en la hipótesis de celebrar acuerdos entre las partes que efectivamente hagan nacer derechos y obligaciones entre sí, para ser saldadas en momentos posteriores, vg.r. el pago en cuotas de lo adeudado por el empleador. En esas circunstancias, estos derechos y obligaciones constarían siempre de mérito ejecutivo, según lo previene el inciso final del artículo 177 del CT.

Ya sea convención o contrato, la Excma. Corte Suprema hace décadas ha planteado que el finiquito laboral, como todo acto o declaración de voluntad, se rige por las reglas y principios establecidos en el Código Civil²⁴. Siendo aplicables de esta manera: las reglas de interpretación de los contratos establecidas en el Título XIII del Libro IV; las reglas sobre los efectos de los contratos, consignadas en el título XII del mismo libro; y el principio de buena fe cuyo aspecto general lo encontramos contenido en el artículo 1546 del CC.

ii- Naturaleza de transacción

Como expresan los tratadistas Thayer y Novoa, para la doctrina tradicional, el finiquito laboral comparte la naturaleza de un contrato de transacción, en los términos que lo regula el artículo 2446 del CC. Señalan los autores que el finiquito que, frecuentemente tiene el carácter transaccional, hace que una vez que se otorga válidamente, no pueda volver a ser revisada ninguna pretensión que provenga del contrato de trabajo fenecido²⁵. Desde esta naturaleza frecuentemente transaccional, sustentaré el poder liberatorio del finiquito y, como se verá, su efecto de cosa juzgada.

En ese entendido, el finiquito laboral será transacción en la medida en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual.

²⁴ Recurso de Queja. Excma. Corte Suprema. 04.10.1983, en causa Rol N°3.590.

²⁵ THAYER, William y NOVOA, Patricio. 2010, p. 125.

Además, la doctrina civilista anexa como requisito que las partes se hagan concesiones recíprocas²⁶.

Sobre la expresión «concesiones recíprocas», la jurisprudencia ha sostenido que implica que cada una de las partes renuncie, total o parcialmente a aquello a lo que tiene derecho o se obligue a la realización de prestaciones a las que originalmente no se encontraba obligado, en beneficio del término del conflicto iniciado o por iniciar²⁷.

En consecuencia, el finiquito laboral tendría naturaleza de transacción si a) terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual, característica de la esencia; y b) las partes se hace concesiones recíprocas. El finiquito, sólo en cuanto envuelve concesiones recíprocas, puede ser calificado como transacción. A contrario sensu, aquellos finiquitos laborales donde falten estos requisitos y solo consten, v.gr, renunciaciones, generales y vagas, de derechos indiscutidos por parte del trabajador, no tendrán este carácter transaccional, en virtud del inciso final del artículo 2446 del CC.

Con todo, la Corte Suprema en sentencia del año 2012, reconoció la amplitud de contenido del finiquito laboral que pueden estipular las partes que dan término a la relación laboral, arribando a acuerdos, otorgándose recíprocas concesiones, o bien simplemente reconociendo situaciones jurídicas determinadas, todo lo anterior, con el objetivo de obtener seguridad jurídica en cuanto al término de la relación laboral y a la obtención de las prestaciones debidas²⁸.

En síntesis, las fórmulas creadoras y extintivas de obligaciones pueden estar

²⁶ MEZA BARROS, RAMÓN. 2010. "Manual de Derecho Civil. De las fuentes de las obligaciones" Tomo I. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile, p. 175.

²⁷ Recurso de casación en el fondo. Excma. Corte Suprema. 21.10.2013, en causa Rol N° 1753-2013.

²⁸ Recurso de Nulidad. Excma. Corte Suprema. 17.11.2012 en causa Rol N° 36-2012.

combinadas en el finiquito. Sin perjuicio de lo anterior, en él deben constar, desde el punto de vista sustantivo, el cabal cumplimiento que cada una de las partes ha dado a las obligaciones emanadas del contrato laboral, o la forma en que se dará cumplimiento a ellas, para el evento que alguna o algunas permanezcan pendientes²⁹

iii- Fisionomía procesal del finiquito laboral: la cosa juzgada

Bien es sabido que la cosa juzgada, en nuestro Derecho, se divide en dos clases: acción y excepción de cosa juzgada. Sin embargo, para efectos de analizar el poder liberatorio del finiquito laboral, y en definitiva su utilización práctica procesal por parte del empleador, solo me abocaré a analizar la segunda cara de este efecto, cual es, la excepción de cosa juzgada, ya que, para este instrumento, la acción de cosa juzgada corresponderá al carácter coercible de las obligaciones consignadas en él y que aún no son cumplidas, es decir, su mérito ejecutivo, que no es objeto de estudio de este trabajo.

La excepción de cosa juzgada, o cosa juzgada propiamente tal, es el efecto que producen determinadas resoluciones judiciales, en virtud del cual no puede volver a discutirse ni pretenderse la dictación de un nuevo fallo entre las mismas partes y sobre la misma materia que fue objeto del fallo anterior³⁰. Su fundamento es la certeza jurídica y tranquilidad social, y se traduce en dos aspectos:

- a) Inimpugnabilidad: según la cual la sentencia con autoridad de cosa juzgada no puede ser revisada por el mismo juez del proceso en que se dictó, cuando ya se hayan agotado todos los recursos que de la ley prevé, y
- b) Inmutabilidad: según la cual la sentencia no es atacable indirectamente, por no ser posible abrir un nuevo proceso sobre el mismo tema; no puede otra autoridad

²⁹ SALDIVIA MARTÍNEZ, Carolina. 2015, p. 65

³⁰ CASARINO VITERBO, Mario. 2005. "Manual de Derecho Procesal. Derecho Procesal Civil" Tomo III. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile p. 128.

modificar los términos de una sentencia pasada en cosa juzgada.

En el caso del finiquito laboral, su excepción de cosa juzgada dice relación con la invocación -generalmente realizada por parte del empleador- de la fuerza inamovible de aquello que consta en sus cláusulas³¹.

En este punto, cabe mencionar la triple identidad que exige la excepción de la cosa juzgada, la que, de aplicarse al finiquito laboral, determinaría sus efectos procesales, al tenor del artículo 177 del Código de Procedimiento Civil.

La Corte Suprema durante el año 2009, reconoció la autoridad de cosa juzgada del finiquito laboral, asimilándolo al tipo de resoluciones judiciales que cuentan con ella: se asimila en su fuerza a una sentencia firme o ejecutoriada y provoca el término de la relación en las condiciones que en él se consignan³² y, por lo tanto, produce la excepción de cosa juzgada, cuando existe la triple identidad de la que habla el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil”³³

Relacionado al efecto de cosa juzgada del finiquito, el mismo tribunal superior, en causas en que se solicita declarar la ineficacia del instrumento por configurarse contrataciones sucesivas entre las mismas partes que lo suscribieron, dictaminó en varias ocasiones que dichas circunstancias que rodeaban al acto no tenían el valor para restarle efectos.

En definitiva, la admisión de la triple identidad del finiquito laboral -personas, cosa pedida y causa de pedir- celebrado en cumplimiento de los requisitos de forma y de fondo

³¹ SALDIVIA MARTÍNEZ, Carolina. 2015, p. 76

³² Recurso de Unificación de Jurisprudencia. Cuarta Sala de la Excm. Corte Suprema. 27.10.2009, en causa Rol N° 5816-2009.

³³ Recurso de Nulidad. Cuarta Sala de la Excm. Corte Suprema. 20.10.2009 en causa Rol N° 5945-2009

requeridos por la ley y, siempre y cuando no se haya formulado reserva expresa, obedece, por una parte a la caracterización de éste en su dimensión transaccional; cuestión que en nuestro concepto no siempre se produce, como vimos; y por la otra, a la analogía práctica constatada tanto por la doctrina como por la jurisprudencia en torno a la sentencia definitiva firme. De lo que sigue, entonces que, verificada la triple identidad, envuelta en la suscripción del finiquito, no podrá reverse las mismas materias incluidas en documento-institución objeto de nuestro estudio³⁴.

Una última clasificación de este instituto se hace necesario analizar, y es aquella que distingue entre cosa juzgada formal y material.

La primera, es el efecto que produce una sentencia definitiva o interlocutoria firme, en cuanto no puede ser objeto de recurso alguno, pero admite la posibilidad de modificación de lo resuelto en un procedimiento posterior. La sentencia es inimpugnable, pero es mutable mediante sentencia dictada en un juicio diverso³⁵. La segunda, en cambio, es el efecto que produce una sentencia firme, definitiva o interlocutoria, en cuanto no puede ser objeto de recurso alguno, ni de modificación en el mismo juicio ni en un procedimiento diverso³⁶. Es la certeza máxima que puede alcanzar una resolución judicial.

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

En consecuencia, si aceptamos la aplicabilidad de la distinción aludida en el

³⁴ SALDIVIA MARTÍNEZ, Carolina. 2015, p. 78.

³⁵ MOSQUEIRA, Mario y MATURANA, Cristian. 2005. "Cosa Juzgada". Separata de Derecho Procesal. Facultad de Derecho. Universidad de Chile. p. 21

³⁶ MOSQUEIRA, Mario y MATURANA, Cristian. p. 21

finiquito laboral, esta se materializará en su calidad de cosa juzgada formal, en la medida en que, aun cuando se aluda reiteradamente al carácter transaccional del mismo y a que de él derivan los mismos efectos que de una sentencia definitiva firme, como se verá, este instrumento siempre podrá estar sujeto a revisión posterior.

iv- Naturaleza laboral del finiquito

Como se ha sostenido, el finiquito laboral no es el instrumento que pone término a la relación jurídica laboral, sino que ésta se extinguirá por acuerdo de las partes o por algunas de las causales de terminación previstas en el contrato o en la ley. En estricto sentido, el finiquito pone término a los efectos jurídicos que subsisten para las partes luego de extinguido el vínculo. De esta forma, desde el punto de vista laboral, es dable afirmar que el finiquito reviste un doble contenido:

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

Como consecuencia de la nombrada aprobación, nace un efecto liberatorio respecto de las eventuales responsabilidades, emanadas de la gestión de quien ha rendido la cuenta³⁷.

IV- Algunos efectos del finiquito laboral

La doctrina³⁸ ha señalado que el finiquito, celebrado bajo las formalidades legales del artículo 177 del CT, tiene tres efectos: valor probatorio, mérito ejecutivo y poder liberatorio. Sin embargo, como he mencionado y pese a que la doctrina no indica

³⁷ GUMUCIO RIVAS, Juan. 2010. p. 76

³⁸ NADAL, Daniel. 1998. "El despido en el Derecho del Trabajo". Santiago. Editorial Jurídica de Chile, p. 407.

excepción alguna, el finiquito no siempre producirá estos tres efectos. Ello dependerá en la práctica de su contenido o tenor y, especialmente para este trabajo, de las condiciones en las cuales se suscribe el finiquito laboral. Revisaremos en este apartado el valor probatorio y el mérito ejecutivo. El poder liberatorio será materia del próximo capítulo.

Tradicionalmente, como soporte material de la declaración de término y saldo de cuentas de la relación de trabajo que termina, el finiquito laboral ha tenido el valor probatorio consignado en el artículo 1700 del Código Civil³⁹. Es decir, puede ser tenido como un instrumento público o, en términos de la Corte Suprema, como un “documento público u oficial que hace plena fe en cuanto a la verdad de las declaraciones que en ellos se haya hecho”⁴⁰.

En efecto, tradicionalmente se ha pensado que el finiquito produce plena prueba en el litigio en que se incorpore o, lo que es lo mismo, plena fe de lo declarado por los otorgantes. A lo anterior debe adicionarse que también produce plena prueba respecto del hecho de haberse otorgado y de la fecha del otorgamiento, según ha señalado la doctrina⁴¹ y la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo⁴².

En la práctica, si es el (ex) empleador quien incorpora el finiquito, bajo la “excepción de finiquito” o transacción, será a él a quien corresponda probar que éste fue otorgado con todas las solemnidades prescritas por el artículo 177 del CT. En el fondo, el demandado estaría probando que las obligaciones laborales se extinguieron según consta mediante la suscripción y ratificación del finiquito laboral⁴³.

En base a fundamentos positivos insertos al final del propio artículo 177 del CT,

³⁹ De ahora en adelante, CC.

⁴⁰ Recurso de casación en el fondo. Excm. Corte Suprema. 27.05.2013 en causa Rol N° 4185-2011.

⁴¹ LIZAMA PORTAL, Luis. 2003. “Derecho del Trabajo”. Lexis Nexis. Santiago de Chile. p. 218

⁴² DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen ORD. N° 2115-125, de 22 de abril de 1999.

⁴³ SALDIVIA MARTÍNEZ, Carolina. 2015. p 85

es incontrovertible el mérito ejecutivo del finiquito laboral respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él. Así, cumplidos los requerimientos legales, este documento adquirirá un carácter coercible indubitado.

A su turno, el artículo 464 del mismo cuerpo normativo reitera la idea antes señalada, en su numeral 3, dándole el carácter de título ejecutivo. Según la doctrina, este efecto implica que las obligaciones en él consignadas, son líquidas y exigibles mientras la acción no se encuentra prescrita⁴⁴.

En ese entendido, si en el finiquito las partes hicieron constar la pendencia de una o más obligaciones (siempre y cuando no se trate de una de índole previsional), y acordaron la forma y oportunidad de pago, el (ex) trabajador puede, ante el incumplimiento del (ex) empleador, accionar de cumplimiento forzado, teniendo el finiquito mérito suficiente para acreditar la existencia de la obligación, según se desprende de lo estatuido en los artículos 63 bis y 169 letra a), ambos del CT. De igual forma, si el (ex) empleador quisiera probar el cumplimiento de dichas obligaciones deberá soportar la carga de la prueba⁴⁵.

⁴⁴ LIZAMA, Luis. 2003. p. 218

⁴⁵ LIZAMA, Luis. 2003. p 219

CAPÍTULO II. EL PODER LIBERATORIO DEL FINIQUITO LABORAL Y SUS EXCEPCIONES

I- Poder liberatorio

Como se ha apuntado, el finiquito laboral es un remate de cuentas, una certificación para la constancia de que las obligaciones provenientes del contrato de trabajo, que constan en el instrumento, están ajustadas y extinguidas. Siguiendo esa línea, el objeto principal de las partes que lo suscriben, y del legislador que lo promueve, es precaver conflictos futuros respecto de alegaciones relativas al cumplimiento de las mencionadas obligaciones, aportando certeza jurídica acerca de su extinción.

En ese entendido, el efecto de poder liberatorio del finiquito laboral implica que, luego de su suscripción, ninguna de las partes, en especial el trabajador, podrá efectuar ningún tipo de reclamación respecto de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo que lo vinculó al empleador. Por lo tanto, el empleador podrá, a su vez, invocar válidamente el finiquito, en forma de excepción procesal, ante un eventual reclamo en sede laboral, salvo que se haya realizado la respectiva reserva de derechos o acciones⁴⁶. En otras palabras, el finiquito, que frecuentemente tiene el carácter transaccional logra que, una vez que se otorgue válidamente, no pueda volver a ser revisada ninguna pretensión que provenga del contrato de trabajo fenecido⁴⁷.

En el mismo sentido, la Dirección del Trabajo ha ilustrado que, si el finiquito reúne las exigencias anotadas, adquiere, en el caso del empleador, 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 estas⁴⁸.

⁴⁶ LIZAMA, Luis. 2003. p. 218.

⁴⁷ THAYER, William y NOVOA, Patricio. 2010. p. 125.

⁴⁸ DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen ORD. N° 4194-093. En el mismo sentido versan Dicts. N° 3286-189, de 30/06/99, y N° 4635-204, de 20/08/92

Así también lo plantea la profesora española Elena Desdentado, para quien el “valor liberatorio” hace referencia a la capacidad que tiene el finiquito para actuar como medio de prueba de los hechos que consigna: prueba del cumplimiento de la obligación de pago, prueba de la extinción de la relación de trabajo por la causa que se especifique y, en su caso, prueba de la existencia del acuerdo transaccional que incorpora⁴⁹.

Sostiene la misma profesora que el finiquito es prueba de que los hechos que recoge se han producido: las partes se reunieron y llegaron a un acuerdo, por ejemplo. Pero para que esos hechos tengan eficacia jurídica será necesario que cumplan los requisitos legales que condicionan su validez⁵⁰. A esta distinción entre la prueba de los hechos y su validez se refiere reiteradamente la jurisprudencia española cuando afirma, de forma confusa, que “la eficacia jurídica liberatoria que, con carácter general, se atribuye al finiquito no quiere decir que el mismo tenga carácter sacramental, de modo que se imponga aquella eficacia en todo caso” pues el finiquito “viene sometido como todo acto jurídico o pacto del que es emanación externa a un control judicial que puede y debe recaer, fundamentalmente sobre todos aquellos elementos esenciales del pacto previo en virtud del cual aflora al exterior”⁵¹ En consecuencia, el finiquito sirve como prueba de los que documenta, pero para que estos hechos surtan efectos jurídicos y vinculen a las partes deben cumplir determinados requisitos.

Como vimos en el primer capítulo, el finiquito suele incluir varias declaraciones de voluntad que dan lugar a uno o a varios contratos. Para la validez de estos negocios se exige, en primer lugar, que todos ellos reúnan los elementos esenciales del contrato previstos en el artículo 1261 del CC español (símil de nuestro artículo 1445 del CC chileno): consentimiento de los contratantes, objeto cierto y causa, y cumplir con los

⁴⁹ DESDENTADO CAROCA, Elena. 2015. “El finiquito. Reconocimiento del pago, transacción y renuncia” Valladolid, España. Editorial Lex Nova.. p. 53

⁵⁰ DESDENTADO CAROCA, Elena. 2015. p. 56.

⁵¹ Argumentos sostenidos en Sentencias del Tribunal Supremo Español, a saber, SSTS 4º 28-2-2000 (RJ 2000, 2758), 18-11-2004 (RJ 2005, 1588), 13-5-2008 (RJ 2008, 3041) y 4-12-2013 (RJ 2014, 1010)

requisitos exigidos por la ley para el negocio jurídico concreto de que se trate. Además, estos negocios no deben ser contrarios a las leyes, a la moral o al orden público, teniendo especial importancia, en este sentido, los límites establecidos en el artículo 3.5 del ET (símil español de nuestro artículo 5 del CT)⁵².

Siguiendo a la profesora Desdentado, en el presente capítulo analizaré los requisitos del poder liberatorio del finiquito laboral, para luego dar paso al análisis de sus excepciones.

II- Requisitos del poder liberatorio

Como analizamos en el primer capítulo, el finiquito laboral es un acto jurídico que se suscribe con motivo del término de la correspondiente relación de trabajo. En ese entendido, la Teoría General del Acto Jurídico, que sirve de sustento doctrinal clásico en el Derecho común, permite desmenuzar la eficacia de sus efectos propios y, especialmente, el poder liberatorio.

Esta idea es compartida por la profesora Irene Rojas, quien concuerda en que el finiquito, como cualquier otro acto jurídico, requerirá de los elementos de validez de acuerdo con las normas generales del Derecho común, y así, la falta de alguno de estos requisitos planteará la nulidad de dicho acto. No obstante, la falta de otros requisitos no invalidará el finiquito⁵³.

i- Requisitos de existencia y validez del acto jurídico finiquito laboral

La teoría del acto jurídico nos suministra una explicación razonable y fundada que determina de qué manera un acto jurídicamente celebrado y vinculante para las partes, consigue su eficacia.

⁵² DESDENTADO CAROCA, Elena. 2015. P. 57

⁵³ ROJAS, Irene. 2015. p. 204.

En primer lugar, los elementos de existencia son aquellos indispensables para que el acto nazca a la vida del derecho, para que exista como tal y produzca sus efectos⁵⁴, correspondiendo a la voluntad, el objeto, la causa y las solemnidades por vía de existencia. Si falta alguno de estos elementos, el acto adolecería de nulidad absoluta, no produciendo efecto alguno.

Por su parte, los requisitos de validez son aquellos necesarios para que los actos tengan una vida sana y produzcan sus efectos en forma estable⁵⁵. Son recogidos en el artículo 1445 del CC, a saber, la capacidad, el consentimiento libre de vicio, el objeto lícito y la causa lícita. Así también se agregan las formalidades que, por vía de validez, requerirá el acto. Estas últimas corresponden, en el caso del finiquito, a aquellos requisitos presentes en el artículo 177 del CT, a saber, constar por escrito y estar firmado por el interesado o ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo u otro ministro de fe.

Si falta alguno de estos elementos de validez y, a diferencia de lo que ocurre con los elementos de existencia, el acto efectivamente nace a la vida del derecho, pero con un vicio que lo expone a ser invalidado. Así, una vez que sea declarada la nulidad, las partes deberán ser restituidas al estado anterior a la celebración del acto. Sin embargo, no concuerda con la doctrina que expresa que la declaración de nulidad del finiquito acarrea como consecuencia que el trabajador debe ser reintegrado a sus labores⁵⁶, puesto que el finiquito sólo hace constar el término de la relación laboral, por lo que su invalidación sólo significa que el cese definitivo del vínculo laboral no se encuentra conforme a las estipulaciones del finiquito, más no que la relación laboral renace⁵⁷.

⁵⁴ VIAL DEL RÍO, Víctor. 2006. "Teoría General del Acto Jurídico". Quinta edición. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile, p.37

⁵⁵ VIAL DEL RIO, Víctor. 2006. p.37.

⁵⁶ NADAL SERRI, Daniel. 2003. "El Despido en el Contrato de Trabajo" Editorial Lexis Nexis. Santiago de Chile. p. 580.

⁵⁷ SALDIVIA MARTÍNEZ, Carolina. 2015, p. 56

En consecuencia, la verificación de los requisitos de validez del finiquito laboral, a saber, capacidad, consentimiento, objeto y causa lícitos, otorgarán el efecto estable que se espera de este tipo de instrumentos: su eficacia liberadora. A contrario sensu, y como se expondrá, la falta de estos requisitos viciará el acto y afectará su eficacia.

ii- Requisitos del artículo 177 del CT

Aparte de los requisitos de existencia y de validez que existen para la eficacia de todo acto jurídico, el artículo 177 del Código del Trabajo establece las solemnidades por vía de validez del finiquito laboral, a saber, que debe constar por escrito y estar firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo, o ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo.

Planteo que estos requisitos son solemnidades por vía de validez ya que, siguiendo la norma, si se verifican el empleador podrá invocar el finiquito en juicio⁵⁸. A contrario sensu, de faltar estos requisitos el instrumento no podrá ser invocado por el empleador y, en consecuencia, no tendrá poder liberatorio. Así se aprecia en sendas sentencias de la sala laboral de la Corte Suprema⁵⁹. Así también lo reprodujo la Corte de Apelaciones de Iquique⁶⁰.

Estas formalidades tienen por objeto proporcionar la seguridad jurídica de que la parte más débil de la relación, el extrabajador, ha concurrido efectivamente con su voluntad a la terminación del vínculo laboral, teniendo pleno conocimiento del contenido e implicancias del finiquito suscrito. Así también se constata dicha voluntad por alguno

⁵⁸ La norma establece estos requisitos en términos negativos: “El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador”.

⁵⁹ Recurso de Unificación de Jurisprudencia. Cuarta Sala de la Excma. Corte Suprema. 27.10.2009, en causa Rol N° 5816-2009 y Recurso de Unificación de Jurisprudencia. Cuarta Sala de la Excma. Corte Suprema. 31.05.2011, en causa Rol N° 8316-2010.

⁶⁰ Recurso de Nulidad. Iltma. Corte de Apelaciones de Iquique. 23.04.2014, en causa Rol N° 13-2014.

de los ministros de fe señalados en la norma⁶¹. En efecto, el legislador ha establecido perentoriamente esta formalidad con la intención de resguardar los derechos del trabajador, en un momento en que se da certificado del cumplimiento de las obligaciones que el empleador tiene para con él, es decir, sus derechos.

Siguiendo esa línea, 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 extrabajador 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 laboral⁶².

A su vez, la Dirección del Trabajo ha señalado que un finiquito laboral otorgado sin cumplir con la formalidad de ser ratificado ante un ministro de fe, es decir sin sus requisitos plenos del artículo 177 del CT, carece del poder liberatorio y valor probatorio que posee el que es otorgado con las formalidades legales⁶³.

III- Excepciones al poder liberatorio del finiquito laboral

Así como la doctrina y jurisprudencia han reconocido pleno poder liberatorio al finiquito laboral, por los fundamentos que hemos repasado en este capítulo, también le han restado valor en situaciones específicas, las que no han contado con el suficiente estudio.

En consecuencia, la doctrina tradicional solo ha reconocido a la reserva de derechos del trabajador como un límite al poder liberatorio del finiquito, situación que la jurisprudencia ha cuestionado, reconociendo otros tipos de excepciones a este efecto,

⁶¹ SALDIVIA MARTÍNEZ, Carolina. 2015, p. 75

⁶² GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2011. Comentarios Legales. Efectos del Finiquito en Relación al Procedimiento de tutela de derechos fundamentales, [en línea] <<http://www.glosalaboral.cl/wp-content/uploads/2012/08/2011-Finiquito-y-Tutela-Guidi.pdf>> [consulta: 22.05.2020].

⁶³ 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: 22.05.2020].

provenientes de circunstancias tanto internas como externas del instrumento. Estas son, a saber:

- a) La reserva de derechos por parte del trabajador;
- b) La existencia de renunciaciones generales o vagas a derechos y/o acciones del trabajador;
- c) La ocurrencia de algún vicio del consentimiento al momento de la suscripción del finiquito o;
- d) Por contravenir el orden público laboral, que en este trabajo abordaremos desde la hipótesis de la sucesiva contratación por obra o faena entre mismas partes.

Revisaré a continuación, y de forma breve, cada hipótesis de excepción al poder liberatorio.

i- Reserva de derechos

Este instituto consiste en la declaración que hace el trabajador, antes de estampar su firma en el instrumento del finiquito, señalando que se reserva el derecho de accionar posteriormente ante la justicia laboral, por determinados conceptos en que no se formó el consentimiento de las partes⁶⁴.

En otras palabras, el concurso de voluntades que significa la suscripción del finiquito puede no alcanzarse en alguna materia, razón por la cual es admisible que el trabajador deje constancia, bajo las mismas formalidades que tiene el instrumento, de una reserva de derechos, resguardando una discusión futura respecto de un determinado aspecto de la relación laboral. Esta reserva en ningún caso significará un obstáculo para la percepción de los conceptos que le corresponde recibir al trabajador con motivo del término de sus servicios, e incluso dotará de poder liberatorio a los acuerdos alcanzados entre las partes respecto a las restantes materias, que favorecerá a ambos.

⁶⁴ PONCE HEINSOHN, Ivonne. 2018, p. 13

La jurisprudencia nacional sentenció en el año 2008 que la reserva es un acto unilateral no recepticio, que el legislador ha establecido como un derecho irrenunciable del trabajador que lo habilita para interponer las respectivas acciones reservadas. En ese entendido, señala que "la reserva que el trabajador efectúa en un finiquito limita su poder liberatorio, pues implica que entre las partes del contrato de trabajo, al tiempo de la conclusión de la relación laboral, hay puntos de acuerdo pero también los hay de desacuerdo y el finiquito extinguirá sólo las obligaciones en que existe tal mancomunidad de voluntades, pero respecto de aquellas en que no hay consentimiento y en que así se manifieste a través de la reserva, la determinación de la existencia y cuantía de tales obligaciones quedará entregada a los tribunales de justicia"⁶⁵.

A contrario sensu, si trabajador y empleador suscriben un finiquito sin reserva de acciones o derechos, se debería entender que dicho acto tiene pleno poder liberatorio, por lo cual ninguna cuestión relativa a esa relación laboral o a su término podría ser objeto de juicio posteriormente en tribunales.

ii- Renuncias generales y vagas de derechos y/o acciones

Existe otro caso en el cual la jurisprudencia ha dejado de dar valor liberatorio al finiquito, esto es, por la utilización en él de frases sacramentales o de uso común, en las que el trabajador renuncia de manera general a toda acción posterior. Son frases que tradicionalmente se incorporaban a los finiquitos laborales y que los tribunales otorgaban plena validez, tales como:

“Declara el trabajador que, en todo caso, y a todo evento, renuncia expresamente a cualquier derecho, acción o reclamo que eventualmente tuviere o pudiere corresponderle en contra del empleador, en relación directa o indirecta con su contrato de trabajo, con los

⁶⁵ Recurso de Nulidad. Iltma. Corte de Apelaciones de Concepción. 30.01.2008, en causa Rol N° 582-2007.

servicios prestados, con la terminación del referido contrato o dichos servicios, sepa que esos derechos o acciones correspondan a remuneraciones, cotizaciones previsionales, de seguridad social o de salud, subsidios, beneficios contractuales adicionales a las remuneraciones, indemnizaciones compensaciones, o con cualquier otra causa o concepto"⁶⁶.

Originalmente, este tipo de cláusulas eran aceptadas por la Corte Suprema para otorgar poder liberatorio al finiquito, no permitiendo el ejercicio posterior de acciones judiciales. Sin embargo, en base a un análisis casuístico, el tribunal superior sostuvo en el año 2014 que el finiquito, por su carácter de convención, debe tener especificidad en las renunciaciones que éste contenga, de tal manera que ostente realmente su poder liberatorio cuando no se ha realizado reserva de derechos por parte del trabajador:

“Que en el instrumento que se examina nada se consignó en relación con la enfermedad profesional que padecía el actor y que era conocida de la demandada, de modo que la amplitud de la renuncia no puede abarcar la acción de que se trata, pues por tratarse de una transacción —en la especie, contrato por el que las partes precaven un eventual litigio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.446 del Código Civil— en la que se ajustan cuentas pendientes, es dable exigirle la especificidad necesaria, en atención no sólo a los bienes jurídicos en juego, esto es, derechos laborales de orden público, sino también porque se trata de evitar o eludir un pleito, una controversia...”⁶⁷.

De este razonamiento, se extrae un límite al poder liberatorio del finiquito, toda vez que este no cumpla con la especificidad necesaria. En ese entendido, una renuncia general y vaga en este instrumento generará dudas y confusiones respecto a las materias

⁶⁶ Estas frases formaban parte de un antiguo modelo de finiquito puesto a disposición por la Dirección del Trabajo en su página web.

⁶⁷ Recurso de Unificación de Jurisprudencia. Cuarta Sala de la Excm. Corte Suprema. 22.04.2014, en causa Rol N° 8325-2013.

que se encuentran incorporadas en él, situación que no logrará otorgar la certeza jurídica buscada.

iii- Vicios del consentimiento en el finiquito

Como se señaló, el finiquito es un acto jurídico bilateral por lo que requiere, para su existencia, de la manifestación de voluntad de ambas partes y, para su validez, de voluntades exentas de todo vicio. En efecto, los vicios de que puede adolecer el consentimiento prestado en el finiquito obedecerán a las reglas generales, contenidas en los artículos 1451 y siguientes del CC, que son error, fuerza y dolo. Es más, esta afirmación cobra aún más fuerza, si se analizan estos vicios desde la perspectiva del rol tutelar del Derecho Laboral, que protegerá con especial interés al trabajador y su voluntad.

Con todo, no comparto la doctrina que expresa que la declaración de nulidad del finiquito acarrea como consecuencia que el trabajador debe ser reintegrado a sus labores, puesto que el finiquito sólo hace constar el término de la relación laboral, por lo que su invalidación sólo significaría perder eficacia procesal para sustentar la excepción de transacción correspondiente en juicio, perdiendo su poder liberatorio.

En términos probatorios, la nulidad del finiquito, que se fundamenta en el consentimiento viciado, deberá ser acreditada por el (ex) trabajador quien tendrá la carga de probar los vicios de los que adolece el instrumento⁶⁸.

iv- Contra el orden público laboral

Las excepciones al poder liberatorio del finiquito por contravención el orden público laboral, corresponderían a aquellas hipótesis en que la suscripción del instrumento contiene en sí, la vulneración expresa o simulada de la ley positiva o de los principios del Derecho del Trabajo. Para efectos de este trabajo, consideraré solo aquella excepción que proviene de la sucesiva contratación por obra o faena entre las mismas partes, sin perjuicio

⁶⁸ SALDIVIA MARTÍNEZ, Carolina. 2015, p. 81

de la posibilidad de hallarse también entre sucesivas contrataciones de otro tipo.

CAPÍTULO III. LA EFICACIA DEL PODER LIBERATORIO DEL FINIQUITO LABORAL FRENTE A LA SUCESIÓN DE CONTRATOS POR OBRA O FAENA.

I- El Contrato por obra o faena

Como se informó en la Introducción, el objetivo general de este trabajo es dilucidar la eficacia del poder liberatorio del finiquito laboral frente a las sucesivas contrataciones por obra o faena, postulando la tesis de su ineficacia. Para ello, me abocaré a analizar en este capítulo, en primer lugar y de forma general, la nueva regulación del contrato por obra o faena, que ha sufrido modificaciones con la promulgación de la ley 21.122. Luego, expondré la jurisprudencia que sostiene la ineficacia del poder liberatorio en la citada hipótesis, para dar paso a la revisión de sus argumentos, que provienen de a) los principios que informan el Derecho del Trabajo y b) el principio de protección a la buena fe y otras instituciones del derecho común.

Para efectos del análisis de los contratos por obra o faena que incorporó la nueva ley 21.122, me detendré en su concepto legal, sus límites -aquello que no corresponde a una obra o faena- y las hipótesis de conversión a contrato indefinido. Por consiguiente, no revisaremos las reglas sobre terminación del contrato, ni sus indemnizaciones, ni los derechos colectivos que corresponden a este régimen.

ii- Flexibilidad en la tipología contractual

El contrato por obra o faena, conceptualmente, forma parte de los contratos temporales, los que tienen el carácter de excepcionales, ya que no siguen la regla general del contrato indefinido. En ese sentido, comenta el profesor Gamonal que, evaluando los contratos temporales – ya sea el contrato a plazo como al contrato por obra o servicio - se puede afirmar que en nuestro derecho existe una amplia flexibilidad en la tipología

contractual⁶⁹. Es decir, las partes tienen libertad a la hora de decidir el régimen contractual al que someterán su relación de trabajo. Sobre esto, los profesores Lizama y Ugarte postulan que el principio o criterio de continuidad -que revisaremos para efectos de sustentar nuestra ineficacia- no tendría cabida en nuestro ordenamiento jurídico, sobre todo por el hecho de que se permite celebrar contratos temporales sin expresión de causa, a diferencia de lo que ocurre en numerosos ordenamientos comparados⁷⁰. A mi juicio, esta aseveración es parcialmente cierta, ya el criterio de continuidad no sólo hace referencia a la tipología contractual y, por ende, tiene otras manifestaciones en nuestro ordenamiento jurídico, como veremos, a propósito de la excepción al poder liberatorio del finiquito por sucesivas contrataciones por obra o servicio.

iii- Concepto de contrato por obra o servicio

Antes de la entrada en vigor de la ley 21.122, este contrato no estaba definido por la ley laboral y solo se aludía a él, expresamente, en los artículos 159 N° 5 y 305 N° 1 del CT. Ante este vacío de la ley positiva, la doctrina lo definía como aquel celebrado para la realización de una obra o faena determinada expresamente en el contrato⁷¹.

Precisaba dicha doctrina que se trata de un contrato donde se conviene de antemano su duración -de la obra o faena-, sin que exista certeza respecto del día en que concluirá, catalogándolo como un contrato a plazo indeterminado⁷². En efecto, el art. 1081 del CC precisa que el plazo puede ser cierto y determinado o cierto e indeterminado. En este segundo caso, se sabe que ha de llegar, pero no se sabe cuándo, como el día de la muerte de una persona. En consecuencia, al ser un contrato excepcional, ya que no corresponde a la regla general de la relación indefinida, su estipulación debe ser expresa

⁶⁹ GAMONAL CONTRERAS, Sergio y GUIDI MOGGIA, Caterina. 2014. Manual del Contrato de Trabajo. 4° Ed. revisada y aumentada. Editorial Thomson Reuters. p. 70

⁷⁰ LIZAMA PORTAL, Luis y UGARTE CATALDO, José Luis. 1998. "Interpretación y Derechos fundamentales en la empresa". Santiago, Chile. Editorial Jurídica Conosur. p. 122-123

⁷¹ GAMONAL CONTRERAS, Sergio y GUIDI MOGGIA, Caterina. 2014. p. 70

⁷² LIZAMA PORTAL, Luis. 2003. p. 62

y, en caso contrario, se entenderá como contrato indefinido⁷³.

La profesora Irene Rojas, evidenciando que la ley no establecía en esta materia una expresa regulación como sí lo hacía respecto de contrato a plazo fijo, proponía que el régimen jurídico del contrato por obra o servicio se definiera a través de una interpretación sistemática del ordenamiento jurídico⁷⁴, siguiendo la línea jurisprudencial que declaraba: "la ausencia de tales normas, no obsta para que la interpretación legislativa pueda señalar los racionales límites temporales de los contratos por obra o servicio"⁷⁵.

En ese escenario, con una legislación que no contenía un reconocimiento expreso y pormenorizado de este tipo de contrato de trabajo, y estando regulado parcialmente sólo en las normas mencionadas sobre terminación del contrato, llegó la ley 21.122 que modificó sustancialmente la materia. Esta nueva normativa legal, introdujo al CT el artículo 10 bis, que regula hoy esta figura y la define como aquella convención por la que el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella.

Este concepto, en primer lugar, mantiene las partes tradicionales del contrato, estos son empleador y trabajador, así también los demás elementos esenciales de todo contrato de trabajo, a saber, la prestación de servicios del trabajador al empleador, el pago de remuneración del empleador al trabajador y el vínculo de subordinación o dependencia del trabajador al empleador. A estos elementos generales, se agrega que el objeto del contrato por obra o faena determinada es la ejecución de una obra material o intelectual específica y determinada, cuya duración determina la vigencia de la respectiva relación

⁷³ THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio. 1989. Manual de Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, p. 374.

⁷⁴ ROJAS, Irene. 2015. p. 102

⁷⁵ Recurso de casación en el fondo. Cuarta Sala de la Excm. Corte Suprema. 31.05.2010, en causa Rol N° 58-2010

laboral.

En un segundo término, la nueva normativa refuerza la idea de que el contrato por obra o faena reviste el carácter de un contrato de plazo indeterminado, ya que no se encuentra prefijada exactamente su fecha de término, toda vez que depende de la duración de la obra específica. Ello implica que las partes no tienen certeza respecto de la fecha cierta de término del contrato que han celebrado, ya que esta estará supeditada o circunscrita a la duración de la obra o faena determinada de que se trate.

Para despejar dicha incerteza, cada obra o faena deberá considerar hitos objetivos y concretos, en virtud de los cuales se puedan definir respectivamente el inicio y el término del contrato. La Dirección del Trabajo, en Ordenanza N° 954/9 propone como ejemplo de los hitos objetivos la conclusión de la instalación de la techumbre, ventanas o ductos en el edificio respectivo o la conclusión de la excavación del canal de regadío en las dimensiones acordadas, o la puesta en producción o marcha de la plataforma, programa o aplicación informática o de un proceso productivo, en el caso de obras intelectuales⁷⁶.

iv- El objeto del contrato: la obra o faena

Antes de la vigencia de la ley 21.122, la obra o faena, al igual que su contrato correspondiente, carecía de regulación expresa en la norma laboral, por lo que la doctrina y jurisprudencia fueron las encargadas de plantear aproximaciones a esta. Para la doctrina, la obra o faena debía estar siempre determinada, de forma tal en el contrato, que fuese evidente para ambas partes la conclusión de la misma. En consecuencia, debía estar convenido expresamente cuándo se entendía concluido el trabajo o servicio⁷⁷. Se deriva de lo anterior que la prestación de los servicios, en este régimen de contratación, no debía ser nunca indefinida⁷⁸.

⁷⁶ DIRECCION DEL TRABAJO. Dictamen ORD. N° 954/9 de fecha 15.03.2019

⁷⁷ LANATA, Gabriela. 2010. p. 93 y 217.

⁷⁸ LIZAMA PORTAL, Luis. 2003. p. 62

Por parte de la jurisprudencia de los tribunales superiores, estos se pronunciaron concluyendo que el mentado contrato debía tener por objeto una actividad "necesariamente transitoria o de limitada duración"⁷⁹. Comenta la profesora Rojas que los tribunales originalmente habían afirmado la procedencia del contrato de obra o servicio sin límite a su duración, ajustándose a la normativa del artículo 159 N° 4 del CT y basándose en la consideración de una norma legal y no del ordenamiento jurídico laboral en su conjunto⁸⁰.

Posteriormente, la Corte Suprema rectificó su interpretación y, en conformidad al orden público laboral y al principio de continuidad de la relación laboral, dictaminó que el intérprete debe señalar "los racionales límites temporales de los contratos por obra o servicio"⁸¹, dado que el sistema de terminación del contrato de trabajo actualmente vigente se orienta por el principio de continuidad, en cuanto el legislador manifiesta su inclinación por el contrato de tiempo indefinido, poniendo restricciones al contrato de plazo determinado. Siguiendo esa línea, el tribunal superior decidió ampliar las reglas que regularan a los contratos a plazo fijo, y estimó que la duración máxima del contrato de obra o faena era de un año ya que "es el término que contempla la normativa para el plazo máximo de un contrato, es lo que encuadra con una interpretación armónica de los textos legales con la protección que acuerda la estabilidad relativa"⁸²

Finalmente, comenta la Dirección del Trabajo que, considerando que el objeto principal del contrato por obra o faena determinada consiste precisamente en la ejecución material o intelectual de la misma, a modo de ejemplo podría tratarse de v.g. la construcción o instalación de una parte de un edificio (techumbre, ventanas, ductos, etc.) o la excavación de un canal de regadío, ambos casos de una obra material o el desarrollo

⁷⁹ Recurso de casación en el fondo. Cuarta Sala de la Excma. Corte Suprema. 31.05.2010, en causa Rol N° 58-2010

⁸⁰ ROJAS, Irene. 2015. p. 102

⁸¹ Recurso de casación en el fondo. Cuarta Sala de la Excma. Corte Suprema. 29.01.2002, en causa rol N° 4227.

⁸² Recurso de casación en el fondo. Cuarta Sala de la Excma. Corte Suprema. 31.05.2010, en causa Rol N° 58-2010

de una plataforma, programa o aplicación informática o de un proceso productivo determinado, en el caso de obras intelectuales⁸³.

v- Lo que no es contrato por obra o faena: actividad permanente

Haciendo uso de la técnica legislativa de la definición en contrario, el legislador propuso límites claros para la obra o faena, estableciendo que las labores o servicios de carácter permanente no serán objeto de este tipo de contratación. De ese modo, la ley 21.122 incorporó esta restricción pensando en actividades que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, como propugna el inciso final del artículo 10 bis del CT: No revestirán el carácter de contratos por obra o faena aquellos que implican la realización de labores o servicios de carácter permanente y que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, lo cual se determinará en cada caso específico por la Inspección del Trabajo respectiva, sin perjuicio de las facultades de los Tribunales de Justicia en caso de controversia.

Con esta nueva norma, el legislador excluyó de forma expresa la realización de laborales permanentes bajo el régimen de contrato por obra o faena, además de otorgar facultades a la Dirección del Trabajo para determinar, en cada caso particular, si el objeto del contrato en cuestión corresponde a una actividad de carácter permanente o no, sin perjuicio de la competencia de los tribunales laborales para conocer de aquellas controversias.

A modo de ejemplo de actividad permanente, en el rubro de la construcción, están las labores de bodega que van de una obra a otra para el acopio y resguardo de materiales y herramientas y que no terminan conforme su naturaleza, sino que, en forma independiente al término de una obra determinada, siguen subsistiendo mientras se mantenga la actividad de la empresa.

⁸³ DIRECCION DEL TRABAJO. Dictamen ORD. N° 954/9 de fecha 15.03.2019

vi-Transformación en contrato indefinido

Antes de la ley 21.122, el CT no contemplaba expresamente normas de conversión para los contratos por obra o faena, como así lo hiciera en los contratos a plazo fijo. La doctrina se preguntaba si procedía la aplicación analógica de estas normas, o si era posible su aplicación en base a los principios del derecho laboral.

En torno a estas interrogantes, el profesor Gamonal no dudó en considerar al principio de protección y al de continuidad para emitir una respuesta afirmativa. En ese entendido, el autor proponía la utilización de estos principios en la hipótesis de que la obra haya cesado y el trabajador, con conocimiento del empleador, continuara prestando servicios. Esta conversión -sin norma expresa- se explicaba de la siguiente forma: dado que el contrato es consensual, si al día siguiente del término de la obra las partes siguen ejecutándolo habrá que entender que ha operado la voluntad de ambas para transformarlo en indefinido o, al menos, considerar que se ha pactado un nuevo contrato de carácter indefinido⁸⁴. En un sentido similar, la sala laboral de la Corte Suprema había establecido en el año 2014 que el contrato por obra puede transformarse en indefinido por el hecho de continuar prestando servicios el trabajador en forma ininterrumpida, después de haber concluido la obra para la cual fue contratado⁸⁵.

En ese contexto aparece la ley 21122, que a través del artículo 10 bis del CT regula por primera vez una presunción legal de conversión a contratos indefinidos, similar a la que existiera para los contratos a plazo fijo. Así lo expresa la segunda parte del inciso primero del artículo 10 bis del CT: Las diferentes tareas o etapas de una obra o faena no podrán por sí solas ser objeto de dos o más contratos de este tipo en forma sucesiva, caso en el cual se entenderá que el contrato es de plazo indefinido.

⁸⁴ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 1998. "Introducción al Derecho del Trabajo" Santiago de Chile. Editorial Jurídica Conosur. p. 162 y 163.

⁸⁵ Recurso de Unificación de Jurisprudencia. Cuarta Sala de la Excma. Corte Suprema. 29.12.2014, en causa rol N° 4656-2014.

Esta nueva normativa establece que las diferentes etapas o tareas que comprende la realización de una determinada obra o faena no podrán por sí solas ser objeto de dos o más contratos sucesivos de tal naturaleza, por lo que, en caso de darse esta situación, deberá entenderse que el respectivo contrato tendrá carácter indefinido, sujeto a la regulación y a los efectos que dicha condición conlleva. Con esto, es el legislador quien - sin perjuicio del análisis de cada situación particular- establece una regla de conducta general y de calificación objetiva que establece una hipótesis precisa y clara de transformación de este tipo de contrato en uno de carácter indefinido, ante el evento de celebrarse dos o más contratos de este tipo respecto de las tareas o etapas de una misma obra o faena.

En relación con lo expuesto, no resultaría jurídicamente procedente la contratación sucesiva por obra o faena, si la labor ejecutada primitivamente por el trabajador no ha finalizado y continúa siendo desarrollada por la empresa hasta su total finalización, como sucedería, por ejemplo, si este hubiere sido contratado primeramente para la construcción de 10 kilómetros de un camino que abarca un total de 100 kilómetros, siendo finiquitado y recontratado posteriormente para la construcción de otros 10 y, así, sucesivamente⁸⁶. Si bien en tal caso se estaría en presencia de una obra de duración temporal, como es la construcción de un camino, la circunstancia de que el trabajador vaya siendo recontratado para la ejecución de tramos determinados del mismo, implica el desconocimiento de uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo, cual es el de la continuidad de la relación laboral, generando un menoscabo a los derechos irrenunciables del trabajador, conforme a lo dispuesto por el artículo 5° del Código del Trabajo, como veremos a propósito de la excepción al poder liberatorio.

Dado que la obra o faena debe ser determinada en su inicio y en su fin, el legislador

⁸⁶ DIRECCION DEL TRABAJO. Dictamen ORD. N° 954/9 de fecha 15.03.2019

ha considerado que es esa y no otra la unidad conceptual por la cual es permitido celebrar un contrato por obra o faena determinada, por lo cual las etapas o tareas, conceptos sinónimos, que componen una obra o faena que ya tiene hitos de inicio y de término, no pueden ser objeto de este tipo de contratos. La razón de ello radica en que el legislador ha querido dotar de estabilidad a la relación laboral y que no se parcialice de tal forma que los derechos del trabajador queden disminuidos y, con ello, las posibilidades de un trabajo estable, aunque temporal, queden disminuidas o se vean afectadas⁸⁷.

De lo anterior es importante señalar que deberá ser objeto de un análisis caso a caso la determinación de si dos o más contratos de trabajo por obra o faena determinada deben ser considerados como un contrato de plazo indefinido por no reunir los elementos esenciales del contrato en análisis.

II- Unificación de jurisprudencia vigente

Una vez clara la nueva regulación de los contratos por obra o faena, solo queda especificar que la hipótesis a la que refiere el presente trabajo está sumamente especificada y definida, ya que solo contempla los efectos de aquellos finiquitos laborales suscritos entre contratos por obra o faena diferentes, que mantienen las mismas partes en todos ellos.

Sobre esta materia, el supremo tribunal, en el año 2015 y hasta el momento, ha sostenido que, si bien el finiquito es prueba suficiente del término de la relación laboral, su fuerza probatoria cede frente a la posible relación laboral continua, constituyendo este finiquito una renuncia de derechos ilícita⁸⁸. Así también lo interpretó, al siguiente año⁸⁹.

⁸⁷ DIRECCION DEL TRABAJO. Dictamen ORD. N° 954/9 de fecha 15.03.2019

⁸⁸ Recurso de Unificación de Jurisprudencia. Cuarta Sala de la Excma. Corte Suprema. 27.10.2015, en causa Rol N° 29.712-2014.

⁸⁹ Recurso de Unificación de Jurisprudencia. la Cuarta Sala de la Excma. Corte Suprema. 06.09.2016, en causa rol N° 32.122-2015.

En consecuencia, debido a la colisión con el orden público laboral, los finiquitos celebrados en circunstancias en que la relación laboral es continua, no pueden ser opuestos como excepción en juicio, perdiendo su valor liberatorio.

La interpretación judicial mencionada deja en evidencia que el finiquito laboral no es un acto que solo deba cumplir con las formalidades del artículo 177 del CT, sino que también debe promoverse en ciertas circunstancias específicas que condicionan sus efectos [al término efectivo de la relación de trabajo]. Es decir, no es un simple acto, con fórmulas sacramentales, que adquiera solo por eso su valor liberatorio, sino por el contrario, es un acto complejo respecto del cual no podemos asumir siempre su eficacia, ya que serán las circunstancias de su suscripción [una relación indefinida simulada] elementos esenciales para determinar sus efectos.

Siguiendo esa línea, los finiquitos laborales suscritos contemporáneamente a la celebración de nuevos contratos por obra o faena, entre las mismas partes, supone un quebrantamiento al orden público laboral, toda vez que vulnera los principios formadores del Derecho del Trabajo. Así lo han argumentado nuestros tribunales superiores.

III- Principios del Derecho del Trabajo

La ineficacia del valor liberatorio del finiquito laboral por celebrarse contemporáneamente a una nueva contratación por obra o faena es una figura reconocida, caracterizada y fundamentada por los tribunales laborales y superiores de nuestro país, al alero de los principios que informan al Derecho del Trabajo, a saber, el principio protector, de primacía de la realidad, de indisponibilidad de derechos y de continuidad.

Cabe señalar que el reconocimiento de esta excepción se enmarca en un análisis de los finiquitos laborales con un mayor carácter casuístico, integrando a su evaluación las condiciones externas en las cuales se celebran dichos instrumentos. De esa forma, se

dejaban atrás las interpretaciones formales y rígidas que se limitaban a constatar la verificación de los requisitos del artículo 177 del CT para estos actos.

En consecuencia, los tribunales superiores se pronunciaron en litigios cuyos conflictos jurídicos versaban sobre el poder liberatorio del finiquito legalmente celebrado, esto es, con todos sus requisitos cumplidos. Entonces, ¿por qué el objeto de dichos juicios buscaba restarle sus efectos? Porque estos instrumentos, a pesar de constar con los requisitos del artículo 177 del CT, se suscribían en contravención al orden público laboral, conformado por los principios señalados.

En efecto, lo que hace la Excma. Corte Suprema es privilegiar una interpretación sustentada en los principios propios del ordenamiento laboral, derribando de esa forma al acto jurídico legalmente celebrado. Tal es la influencia de los principios de nuestro Derecho del Trabajo, los que para la doctrina cumplen tres funciones: informadora, de integración e interpretativa⁹⁰.

La función informadora indica que los principios del derecho del trabajo inspiran al legislador en su labor creadora de normas, sin perjuicio de que no son inmunes a los cambios legislativos. Por ello, la doctrina intuye que es relevante su constitucionalización, dado que, al pasar a ser de jerarquía superior, resultan inmunes a la legislación que intente desconocerlos⁹¹.

La función de integración es aquella que cobra relevancia cuando, existiendo vacíos en la ley positiva -falta de una norma decisoria litis-, el juez está obligado a resolver asuntos para los cuales es competente, por lo que deberá construir una norma para resolver

⁹⁰ DE CASTRO, Federico. 1949. "Derecho civil de España", Madrid. España. 24 ed. citado por PLA RODRIGUEZ, Américo, en "Los Principios del Derecho del Trabajo", De la Palma, 1998, p. 11

⁹¹ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2013. "El principio de protección del trabajador en la Constitución Chilena", en Estudios Constitucionales, año 11, N°1, p. 432.

el caso concreto con base en los principios mencionados; mientras que la función interpretativa dice relación con que el ordenamiento laboral en todo el espectro de sus normas debe ser interpretado a la luz de los principios que le informan.

En definitiva, el Derecho del Trabajo es una rama propia, con principios independientes, los cuales inspiran (penetran desde adentro), fundamentan (dan base) y explican (indican la ratio legis) a las distintas normas concretas que constituyen su estructura reglada. En consecuencia, se revisarán sucintamente los principios que informan esta ineficacia del poder liberatorio, verificando su mención en fallos de relevancia que darán muestra del modo de concurrencia que tiene cada uno.

i-Principio protector

Este principio es el rector del Derecho del Trabajo, confiriéndole a esta rama jurídica su carácter peculiar como derecho tutelar de los trabajadores. En efecto, el principio de protección ha sido la columna vertebral de este estatuto y le ha dado continuidad, incluso ante los profundos cambios operados en el derecho del trabajo chileno desde su nacimiento, como atestigua la doctrina que hemos citado en este trabajo.

Comenta el profesor Palavecino 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 protector⁹². El principio de protección también es conocido como principio tuitivo, proteccionista o de favor⁹³ y, se decía, se fundamenta en la falta de libertad inicial y consecuente del trabajador. Esta carencia de libertad –por la necesidad de trabajar– es la causa inmediata de la desigualdad de los empleados y

⁹² PALAVECINO CÁCERES, Claudio. 2012. “Los principios del derecho del trabajo”. Material Docente, Cátedra Derecho del Trabajo I, Facultad de Derecho, Universidad de Chile.

⁹³ DE LA VILLA, Luis Enrique. 2003. “Los principios del Derecho del Trabajo”. Centro de Estudios Financieros. Madrid. España. p. 10.

explica la protección del derecho del trabajo⁹⁴.

Los laboristas Thayer y Novoa aclaraban que el principio general pro operario es el considerado por el legislador laboral e informa toda esta rama del derecho⁹⁵. En el mismo sentido, Walker Errazuriz manifiesta que el sentido tuitivo o protector es el principio básico y esencial de todo derecho del trabajo⁹⁶

A su vez, la doctrina señala como manifestación fundamental del principio de protección la regla in dubio pro operario, cuando frente a varias interpretaciones posibles de una norma el juez debe seguir la más favorable al trabajador⁹⁷. Esta manifestación, sin embargo, no se aplica al establecimiento de los hechos⁹⁸.

Para aplicar la regla in dubio pro operario, debe existir duda sobre el alcance de la norma, por ejemplo, cuando la regla es vaga, o cuando se estima que no hay regla que pueda aplicarse o porque simplemente la aplicación de la regla aparece como inicua⁹⁹.

Este subprincipio no se trata de corregir la norma o de integrarla, sino solo de determinar su verdadero sentido entre varios posibles. Este criterio debe aplicarse al interpretar tanto la ley, como el contrato individual de trabajo, el reglamento interno de la empresa¹⁰⁰ y otros acuerdos entre las partes, como lo es el finiquito laboral. Cabe hacer presente que la regla in dubio pro operario es utilizada muchas veces por los jueces no

⁹⁴ ACKERMAN, Mario. 2005. "Los principios del Derecho del Trabajo". Tomo I. Buenos Aires, Argentina. Rubinzal-Culzoni Ediciones. p. 320 y 321.

⁹⁵ THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUNEZALIDA, Patricio. 1989. p. 26.

⁹⁶ WALKER ERRAZURIZ, Francisco. 1989. "Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo". Editorial Jurídica de Chile. Santiago de Chile. p. 271.

⁹⁷ ALONSO GARCÍA, Manuel. 1987. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Ariel Derecho. Madrid, España. p. 287.

⁹⁸ DESDENTADO BONETE, Aurelio. 2003. "El principio pro-operario". Centro de Estudios Financieros. Madrid, España. p. 89.

⁹⁹ BARROS BOURIE, Enrique. 1984. "Reglas y Principios en el Derecho". Anuario de Filosofía Jurídica y Social. N°2. Sociedad Chilena de Filosofía Jurídica y Social. Valparaíso. Edeval. p. 276.

¹⁰⁰ PLA RODRIGUEZ, Américo. 1998. p. 96 y 97.

como el criterio decisorio definitivo de la litis, sino tan solo como argumento de refuerzo que no integra la ratio decidendi de la sentencia¹⁰¹. En esas circunstancias, la Excma. Corte Suprema consagró a este principio, desde el año 2015, como informante de la excepción al poder liberatorio del finiquito por sucesivas contrataciones por obra o faena, dando cuenta de una asimetría estructural de las partes para negociar:

“El derecho laboral, y de ello es expresión privilegiada el carácter no renunciabile de los derechos laborales mientras subsista el contrato de trabajo, asume que existe una significativa asimetría de poder negociador entre el empleador y el trabajador individual. Se comprende que el trabajador, para quien perder su trabajo puede resultar extremadamente gravoso, acepte renunciar a sus derechos laborales a objeto de mantener su trabajo. Nada hay de sorprendente por tanto en que acepte firmar un finiquito como condición a continuar trabajando bajo el mismo empleador, aunque sea bajo la forma de un nuevo contrato”¹⁰².

En esa misma línea sostuvo, al siguiente año, que:

“No cabe entender que el finiquito es libre cuando su firma es condición para la celebración de un nuevo contrato con el mismo empleador. Por esta razón, en semejante contexto se debilita su capacidad para probar que el contrato de trabajo era efectivamente uno por obra.”¹⁰³

Antes del supremo tribunal, en el año 2013, el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago había reconocido que la suscripción sucesiva de contratos y finiquitos da cuenta del dominio de la negociación de la empleadora. En esas circunstancias, el

¹⁰¹ DESDENTADO BONETE, Aurelio. 2003. p. 78.

¹⁰² Recurso de Unificación de Jurisprudencia. Cuarta Sala de la Excma. Corte Suprema. 27.10.2015, en causa Rol N° 29.712-2014.

¹⁰³ Recurso de Unificación de Jurisprudencia. la Cuarta Sala de la Excma. Corte Suprema. 06.09.2016, en causa rol N° 32.122-2015.

tribunal explicitó la ineficacia liberadora del instrumento, resultando sumamente esclarecedor:

“El finiquito de 28 de marzo de 2013, por las razones anotadas, carece de poder liberatorio. Las formas rituales que para el derecho común presumen la concurrencia libre y autónoma de las voluntades de los otorgantes, para el Derecho especial del Trabajo pueden y deben ser desatendidas cuando, en ausencia de esos presupuestos de libertad de los contratantes, se distorsiona la realidad y sirven a la elusión de los derechos de la parte más débil de la contratación.”¹⁰⁴

ii- Principio de primacía de la realidad

Este criterio protector significa que en casos de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos¹⁰⁵.

Se fundamenta en la inferioridad del trabajador, quien puede ser objeto de abusos que solo pueden subsanarse con la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. En materia laboral importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa, o lo que luzca en documentos, formularios, instrumentos de control¹⁰⁶ o finiquitos. Los desajustes entre los hechos y la forma pueden tener distintas procedencias:

- a) Intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real;
- b) Provenir de un error;
- c) Por falta de actualización de los datos y;
- d) Falta de cumplimiento de requisitos formales¹⁰⁷.

¹⁰⁴ Sentencia de primera instancia. Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. 30.07.2013, en causa de RIT O-1519-2013.

¹⁰⁵ PLA RODRIGUEZ, Américo. 1998. p. 313

¹⁰⁶ PLA RODRIGUEZ, Américo. 1998. p. 325

¹⁰⁷ PLA RODRIGUEZ, Américo. 1998. p. 325-326

Demostrados los hechos, no pueden ser contrapesados o neutralizados por documentos o formalidades. Sin embargo, las estipulaciones del contrato tampoco son inútiles, ya que ellas cuentan inicialmente con la presunción de reflejar la voluntad común de las partes y, por ende, mientras no se demuestren los hechos, vale el contrato¹⁰⁸. Por su parte, nuestra jurisprudencia¹⁰⁹ ha reafirmado en sendas sentencias el principio de realidad. Ahora, sobre el objeto de este trabajo, se ha dicho:

“En efecto, las partes si bien firmaron finiquitos, pero a la vez admitieron que la relación se diera en forma continua, se produce la colisión de por una parte el finiquito y su poder liberatorio, respecto de la realidad observada en la prestación de sus servicios. Siendo un principio del derecho laboral el de la primacía de la realidad, precisamente por su especial materia, ello conlleva que en caso de una colisión como la indicada deben primar los hechos.”¹¹⁰

Así también lo han planteado los tribunales de instancia, para los cuales la realidad que subyace al velo instrumental debe primar¹¹¹. Todo lo anterior busca señalar que aquel finiquito que se celebra luego de un contrato por obra o faena no liberará de obligaciones a las partes si estas suscriben nuevos contratos bajo la misma modalidad ya que en la práctica, en el mundo de los hechos, esa relación no ha terminado, sino que continúa en similares condiciones.

iv- Principio de continuidad o estabilidad laboral

El derecho laboral busca que las relaciones laborales sean estables. El autor Gini Giugni dice que se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica

¹⁰⁸ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2008 “Fundamentos de Derecho Laboral”. Editorial Lexis Nexis. Santiago de Chile. p. 121

¹⁰⁹ Recurso de casación en el fondo. Excma. Corte Suprema. 16.03.1987, en causa Rol N° 21.950.

¹¹⁰ Recurso de Nulidad. Iltma. Corte de Apelaciones de Talca. 12.09.2014, en causa Rol N° 130-2014.

¹¹¹ Sentencia de primera instancia. Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. 30.07.2013, en causa de RIT O-1519-2013.

indefinida, estable y de larga duración, de jornada completa, de forma tal que implica una carrera del trabajador dentro de la empresa, para lo cual se ha tutelado la continuidad de la relación laborales, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término¹¹². Esta concepción del contrato de trabajo no fue concebida en sus orígenes, donde el trabajador entregaba su fuerza de trabajo a tiempo parcial y en cantidad variable, según la demanda del empleador.

Aunque la continuidad se podría lograr por cualquiera de estas tres vías: estipulación de contratos a largo plazo, sucesión de contratos a plazo breve, y contratos indefinidos, solo esta última situación ha sido idónea. En efecto, se ha rechazado la pactación de contratos de largo plazo por el peligro de que sea tan largo que abarque la vida entera de un hombre medio, y se conviertan en una suerte de contrato de esclavitud para el trabajador.

Por otra parte, la renovación indefinida de contratos a plazo breve es muy poco usual mientras que el sistema más difundido es el contrato a tiempo indeterminado. Este sistema, además, da más confianza al trabajador en cuanto a la continuidad y estabilidad de la relación de trabajo.

Todo lo que tienda a la conservación de la fuente de trabajo beneficia al trabajador al darle seguridad e implica también un beneficio para la empresa y la sociedad, al mejorar el rendimiento y el clima social de las relaciones laborales¹¹³. El principio de continuidad se encuentra estatuido a favor del trabajador y, por ende, puede no ser invocado ni ejercido por este si así lo prefiere (renuncia del trabajador).

Según el profesor Gamonal, este criterio se proyecta en tres facetas de la relación de trabajo: a) en la tipología contractual, b) en el dinamismo contractual y c) en el término

¹¹² GIUGNI, Gino. "Lavoro, leggi, contratti". p. 307 citado en GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2008. p. 115.

¹¹³ BARASSI, Ludovico. "Tratado de Derecho del Trabajo" Tomo I. p. 221 citado en GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2008. p. 115

del contrato. Para efectos de este trabajo, me interesará solo analizar sus efectos en la tipología contractual.

Como se decía, el derecho del trabajo tiene una clara preferencia por los contratos de duración indeterminada. Lo justifica razonando que duran más o dan derecho a indemnización por años de servicio. En contraposición, tenemos los contratos determinados, como el contrato por obra o faena.

Una consecuencia de este principio, expresamente recogida en nuestro ordenamiento, es la conversión automática en indefinido del contrato de duración determinada, en caso de que se trate de actividades de carácter permanente o cuando es renovado por segunda vez o más un contrato para la misma etapa o tarea de la obra, según lo dispone el artículo 10 bis del CT. En efecto, para el derecho laboral, una sucesión ininterrumpida de contratos de duración determinada se suele mirar como un contrato de duración indefinida.

Antes de la entrada en vigencia de la ley 21.122 solo existían reglas sobre conversión automática en indefinido del contrato de duración determinada – a plazo -, en caso de que se extienda más allá de lo previsto o cuando es renovado por segunda vez, según dispone el artículo 159 N°4. La Corte Suprema -antes de su cambio de paradigma sobre interpretación de estos instrumentos- había debilitado sus efectos por corresponder a una relación indefinida, en virtud del principio de continuidad:

“Ciertamente, si en la especie la desvinculación no se produjo, por cuanto los actores siguieron desempeñando sus servicios sin solución de continuidad, no es posible que los tantas veces señalados finiquitos hayan modificado el tipo de relación laboral que se fue construyendo entre las partes a los largos de los años. En definitiva, no se trata de restarle valor a un acuerdo de voluntades, sino que, al haberse configurado un contrato de

carácter indefinido, dicho acuerdo no podía alterar la naturaleza jurídica de la relación habida.”¹¹⁴

En cuanto a la sucesión de contratos por obra o faena, antes también de la existencia del artículo 10 bis del CT, los tribunales laborales habían invocado este principio para reconocer la relación indefinida, por ser el objeto del contrato una actividad permanente:

“Que si bien normalmente el finiquito será prueba suficiente del término de la relación laboral, su fuerza probatoria se debilita cuando es contemporáneo a una nueva contratación por el mismo empleador. Este debilitamiento se debe a que, bajo la forma del término de una relación laboral seguida del establecimiento de una nueva relación de la misma índole entre los mismos empleadores y trabajador, puede existir una relación laboral continua. Aquí, el finiquito no es más que renuncia de derechos durante la vigencia del contrato de trabajo¹¹⁵.

Tal como se pudo apreciar en las sentencias comentadas, el principio de continuidad preponderaba por sobre el poder liberatorio del finiquito laboral, erigiéndose para la jurisprudencia este y los otros principios como un verdadero orden público laboral que debe ser respetado y protegido por nuestro ordenamiento.

v- Principio de indisponibilidad de derechos

La irrenunciabilidad de derechos implica la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. La renuncia equivale a un acto voluntario por el cual una persona se desprende y

¹¹⁴ Recurso de casación en el fondo. Excm. Corte Suprema. 12.08.2011, en causa Rol N° 10.126-2010.

¹¹⁵ Sentencia de primera instancia. Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Linares. 30.07.2013, en causa de RIT O-7-2014.

hace abandono de un derecho reconocido a su favor.¹¹⁶ Al contrario del derecho común donde rige la renunciabilidad¹¹⁷, en el derecho laboral rige el principio opuesto.

El derecho del trabajo se basa en la inferioridad socioeconómica del trabajador subordinado, tutelándolo por medio de diversas fuentes normativas externas – ley y autonomía colectiva – al contrato individual de trabajo, las cuales determinan gran parte del contenido de dicho contrato, sustituyendo de pleno derecho las cláusulas que transgreden la referida protección, sin que por ello el contrato sea invalidado¹¹⁸. Las dos principales fundamentaciones de la irrenunciabilidad son la noción de orden público laboral y la doctrina de los vicios del consentimiento¹¹⁹.

El principio de irrenunciabilidad prohíbe toda clase de actos que tengan por objeto disponer de los derechos laborales. Se trata de la renuncia y de cualquier otro negocio jurídico que pueda implicar una renuncia, como es el caso de la transacción, novación y conciliación. Se niega rotundamente la posibilidad de renunciar a un derecho laboral antes y durante la vigencia de la relación laboral¹²⁰. En nuestro país, este principio encuentra expresa consagración en el inciso segundo de artículo 5 del CT, que dispone: Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

Sobre la materia, el profesor Caamaño Rojo comentó que, si las partes deliberadamente y a sabiendas de sus derechos renuncian a estos, aun en este caso prevalecerían los derechos irrenunciables del trabajador¹²¹, como es el caso del finiquito

¹¹⁶ PLA RODRIGUEZ, Américo. 1998. p. 118

¹¹⁷ Artículo 12 CC. Podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia.

¹¹⁸ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2008 p. 112

¹¹⁹ ALONSO GARCIA, Manuel. 1958. "La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo". Barcelona. Bosch. p. 150

¹²⁰ GHEZZI, Giorgio y ROMAGNOLI, Umberto. 1987. "Il reporto di lavoro, aggiornamenti 1992-1993" p. 332-333 citado en GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2008. p. 112

¹²¹ CAAMAÑO ROJO, Eduardo. 2009. "Otra vuelta de tuerca a la jurisprudencia de la Corte Suprema", en: *Estudios Laborales* N°4. Santiago: Legal Publishing. p. 43

que se suscribe contemporáneamente a una nueva contratación entre las partes. Este instrumento, que constituye un acuerdo entre las partes y una renuncia por parte del trabajador, no puede tolerarse si la relación de trabajo no ha terminado o es realmente indefinida.

Por su parte, nuestros tribunales laborales han consagrado este principio para dar forma a la ineficacia objeto del trabajo, postulando que como el finiquito usualmente importa algún tipo de renuncia por parte del trabajador, para concluir si genera efecto liberatorio, se debe determinar previamente si la relación laboral efectivamente ha terminado. Si no ha concluido, la renuncia es inválida por contravenir el artículo 5 del CT¹²².

IV- Fundamentos desde el Derecho común

Una vez analizados los argumentos sostenidos por la jurisprudencia laboral, me abocaré en incluir fundamentos desde el derecho común para sostener la procedencia de la ineficacia objeto de este trabajo. En consecuencia, analizaré el principio rector de protección a la buena fe, junto con instituciones civiles como la teoría de los actos propios, el fraude a la ley, la simulación y la nulidad, esta última como consecuencia de la declaración de ineficacia e inoponibilidad del finiquito laboral suscrito entre contratos por obra o faena.

i- Derecho común y derecho laboral

La metodología civilista de este apartado no debe resultar extraña si se constata que el ordenamiento laboral ha permanecido desde sus inicios íntimamente vinculado al derecho común. Señalan los tratadistas que la acción misma laboral, sea productiva o de

¹²² Sentencia de primera instancia. Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Linares. 10.06.2014, en causa de RIT O-7-2014.

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 sanciones¹²³.

El profesor Ducci, por 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 social¹²⁴.

Hay 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.

ii- Principio de protección a la buena fe

En Chile, la buena fe es un principio general de todo nuestro ordenamiento jurídico, sin perjuicio de estar consagrado positivamente en el artículo 1546 del CC. De acuerdo con este precepto legal, los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no solo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella. De acuerdo con este principio y en su dimensión subjetiva, las convenciones de las partes deben ser ejecutadas conforme a la intención y al propósito que han debido tener al contratar, y según ellos se determinarán las obligaciones que emanan de tales convenciones.

¹²³ THAYER ARETAGA, William y NOVOA FUNEZALIDA, Patricio. 1989. p. 34.

¹²⁴ DUCCI CLARO, Carlos. 1995. "Derecho Civil Parte General". 4º ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. p. 16

En la dimensión objetiva del principio, habrá de atender a la conducta de la persona que considera cumplir realmente con su deber, y que supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar; conlleva la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin trampas ni abusos ni desvirtuaciones¹²⁵. Es esta "buena fe-lealtad" que señaló Américo Plá¹²⁶, cuando se refiere a la que debe regir como principio del Derecho del Trabajo.

En dichas circunstancias, suscribir un finiquito laboral para declarar la terminación de la relación de trabajo por concurrir una causal legal, (en nuestro caso, el n°5 del artículo 159 del CT) y seguir prestándose servicios al mismo empleador, ya sea porque la obra es en realidad permanente o porque han operado dos o más contratos sucesivos en la misma faena, atentaría gravemente contra el principio de protección a la buena fe. Es claro que engañar en nuestro Derecho no puede nunca ajustarse a los principios que lo informan. En este caso el empleador, quien fuese demandado en sede laboral, no podría oponer la excepción de transacción, fundado en el poder liberatorio de los finiquitos, debido a la ineficacia que se produce por la relación de trabajo continua.

Como señala la jurisprudencia, este atentado contra la buena fe objetiva se puede traducir en distintas figuras propias de la doctrina civilista: como un acto que vulnera la teoría de los actos propios, como un fraude a la ley laboral fraguado por el empleador o como una simulación o subterfugio acordado por las partes. Así lo sentenció la Corte de Apelaciones de Talca, en el año 2014: si el empleador, que concurrió a la firma de los finiquitos, permite y admite la continuación de los servicios de manera ininterrumpida, mal podría después hacer valer esos finiquitos cuando aceptó fácticamente una realidad

¹²⁵ GAJARDO HARBOE, María Cristina. 2010. "Buena fe y Derecho del Trabajo". Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Vol 1, N°2, p. 16

¹²⁶ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. 2000. "Curso de Derecho Laboral". Montevideo, Uruguay. Ediciones Idea. 2000, p. 71.

distinta, ello va contra la buena fe o doctrina de los actos propios, aplicable en esta materia¹²⁷.

iii- Teoría de los actos propios

La teoría de los actos propios postula que el proceder de un individuo debe ser necesariamente coherente y, por ende, no debe estar en contradicción con una anterior conducta, pues ello constituiría una deslealtad, una falta de honradez y de rectitud en sus relaciones jurídicas, que contravendría el deber de proceder lealmente¹²⁸. Es decir, estaríamos en presencia de un comportamiento contrario a la buena fe objetiva¹²⁹.

Dentro de esta doctrina, se puede destacar al español Luis Díez-Picazo, para quien la buena fe implica un deber de coherencia del comportamiento, que consiste en la necesidad de observar en el futuro, la conducta que los actos anteriores hacían prever. La necesidad de coherencia en el comportamiento limita los derechos subjetivos y las facultades del sujeto, que solo pueden ser ejercitados en la medida en que este ejercicio sea coherente o compatible, no contradictorio, con el comportamiento anterior. Todo ello conduce a pensar que la pretensión contradictoria constituye un acto que el ordenamiento jurídico debe reprochar¹³⁰.

En Chile, el profesor Fernando Fueyo Laneri ha sostenido que la doctrina de los actos propios está de tal modo enraizada en el Derecho, como principio general de aplicación amplia, y a la vez como un orden jurídico mayor, que no es patrimonio exclusivo del Derecho Civil o del Derecho Privado. Antes bien, tiene reconocimientos y aplicaciones concretos en las siguientes materias: mercantil, laboral, penal, notarial y

¹²⁷ Recurso de Nulidad. Itma. Corte de Apelaciones de Talca. 12.09.2014, en causa Rol N° 130-2014.

¹²⁸ PARDO DE CARVALLO, Inés. 1991. "La Doctrina de los Actos Propios". Valparaíso. Revista de derecho de la Universidad Católica de Valparaíso, p. 55

¹²⁹ GUAJARDO, María Cristina. 2010. p. 19

¹³⁰ DIEZ-PICAZO PONCE DE LEÓN, Luis. 1963. "La Doctrina de los Actos propios". Editorial Bosch. Barcelona, España, p. 254.

contencioso-administrativo, entre otras”¹³¹. Agrega que son cuatro los requisitos que deben cumplirse para la aplicación de la doctrina de los actos propios, a saber:

- a) Una conducta anterior relevante y eficaz;
- b) Un acto posterior constitutivo de una pretensión jurídica contradictoria;
- c) Una pretensión nacida de la segunda conducta que, de admitirse, repercutirá en derechos adquiridos por terceros o bien causará daño y;
- d) La identidad de los sujetos que actúan y se vinculan en ambas conductas.

En base a esta teoría, luego de la suscripción del debido finiquito entre las partes (conducta anterior); no se podrán ejercitar las acciones laborales renunciadas en el contenido mismo del instrumento (acto posterior contradictorio), debido a que se desconocería el consentimiento formado, la verificación de sus requisitos y, en definitiva, se perdería la certeza jurídica (pretensión nacida genera daño) de que entre aquellas mismas partes nada se deben (identidad de sujetos).

Cabe agregar, finalmente, que don Alfredo Sierra Herrero señala que la teoría de los actos propios puede aplicarse naturalmente en el ámbito laboral, en cuanto no implique disposición o renuncia de derechos legales o convencionales reconocidos¹³²

iv- Fraude a la ley

El fraude a la ley es uno de los tantos actos contrarios a la ley, por medio del cual se pretende burlar un precepto legal. Por una parte, una norma imperativa o prohibitiva puede infringirse por una acción directa (franco incumplimiento o infracción abierta) caso

¹³¹ FUEYO LANERI, Fernando. 1990. “Instituciones de Derecho Civil Moderno”. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, pp. 313.

¹³² SIERRA HERRERO, Alfredo. 2010. “La teoría de los actos propios en el ámbito laboral”. Cuadernos de Extensión jurídica N°18. Santiago de Chile. Universidad de los Andes. p. 145.

en el cual el acto podrá ser inexistente, o nulo, o podrá ser sancionado el infractor, etc. Pero también una norma imperativa o prohibitiva puede transgredirse en forma encubierta, con malicia y engaño, buscando el apoyo de otra u otras normas con el objetivo de evadir de manera ingeniosa el cumplimiento de la primera que, por lo mismo, es denominada “ley defraudada”, constituyendo la norma de apoyo; mientras que de apariencia que se vale de una “ley de cobertura”¹³³. Con todo, el fraude a la ley no es lo mismo que el ejercicio abusivo de los derechos, caso en este último donde se ejercita con desviación o exceso un derecho del cual se es titular¹³⁴.

Así las cosas, puede presentarse un problema en la aplicación de estas normas si tenemos presente que, en el fraude a la ley, la doctrina civil discute acerca de la necesidad de probar la intención¹³⁵, lo que representaría en materia laboral un obstáculo prácticamente insalvable.

Que en el fraude a la ley se exija intencionalidad es lógico, ya que es aplicable a las relaciones civiles, de suyo más horizontales. En nuestro CT, en términos generales, a diferencia de lo anterior, las relaciones son verticales, lo que sitúa en una gran desventaja al trabajador. Por lo tanto, el derecho laboral ha estructurado una solución simple, protectora y propia, como es la primacía de la realidad, de aplicación objetiva, sin necesidad de entrar a una “prueba diabólica” como lo puede ser la de la intencionalidad.

Se deberá disentir con la teoría que postula un “fraude a la ley laboral” incluso en su versión objetiva (bastaría el resultado defraudatorio) que representa el profesor Ugarte¹³⁶, debido a que nuestra jurisprudencia en base a una interpretación subjetiva podría exigir prueba de la intencionalidad del empleador.

¹³³ GAMONAL, Sergio. 2008. p. 123

¹³⁴ FUEYO, Fernando. 1990. p. 365 y 174.

¹³⁵ FUEYO, Fernando. 1990. p. 366

¹³⁶ UGARTE CATALDO, José Luis. 2004. “El nuevo Derecho del Trabajo”. Santiago de Chile. Editorial Universitaria. p. 107 y 108

Para concluir este punto, sobre la ineficacia objeto de este trabajo, la jurisprudencia ha dicho que: “las interrupciones mínimas, de unos pocos días, que se advierten en algunos casos entre contratos [por obra o servicio] y finiquitos carecen de mérito para estimar la afectación de la continuidad de los servicios, desde que avienen con un manejo calculado por parte de la empresa de las formas contractuales para preconstituir la situación probatoria con vistas a un escenario ulterior y materializar el fraude a la ley laboral”¹³⁷.

v- Simulación

La simulación aparece en los negocios jurídicos como un medio ideado para ocultar a los terceros una realidad que no se quiere mostrar. Se define como la declaración de voluntad no real, emitida conscientemente y de acuerdo entre las partes, para producir con engaño (hacia terceros) la apariencia de un negocio jurídico que no existe (simulación absoluta) o distinto del que realmente se llevó a cabo (simulación relativa)¹³⁸. Se crea así una apariencia que se contrapone a una situación real, pero secreta. Es decir, por medio de procedimientos lícitos se busca dar la apariencia de legalidad a fines o actos ilegales o no queridos por la ley. Con todo, es sabido que la ilicitud en el móvil (la causa) tiene aparejada la sanción de nulidad absoluta en nuestro ordenamiento.

La simulación relativa consiste en ocultar un acto jurídico real bajo el disfraz de otro diferente con el objeto de alcanzar ciertos resultados, como si se simula una donación en la forma encubierta de una venta; o consiste en disfrazar sólo algún elemento constitutivo del acto jurídico, como si en una compraventa se disimula el precio, disminuyéndolo para obtener una menor tributación¹³⁹.

¹³⁷ Sentencia de primera instancia. Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. 30.07.2013, en causa de RIT O-1519-2013.

¹³⁸ VIAL DEL RÍO, Víctor. 2006. “Teoría General del Acto Jurídico”. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, Quinta edición. p. 139

¹³⁹ PAILLAS PEÑA, Enrique. 2003. “La simulación en derecho privado”. Editorial Jurídica de Chile. p. 11

Este tipo de simulación supone el concurso de dos actos contradictorios, uno ostensible y otro secreto y, como es imposible que produzcan efectos acumuladamente, la ley ha previsto para el caso la primacía de la voluntad real, en los términos del artículo 1560 del CC¹⁴⁰ sobre interpretación de los contratos y el artículo 1707 del CC¹⁴¹, el que preserva los derechos de terceros.

En nuestro caso, el acto ostensible será la suscripción del finiquito laboral – verificados los requisitos del artículo 177 del CT y sin reserva de derechos, renunciaciones vagas ni vicios del consentimiento – y el acto secreto será el acuerdo de voluntades entre las partes, que renueva el vínculo laboral y convierte el contrato de obra o faena en uno de carácter indefinido. Así las cosas, y siguiendo esta doctrina, la voluntad real siempre primará, por lo que la renovación del vínculo laboral sobrevivirá y negará los efectos del acto ostensible, este es, el finiquito laboral y su poder liberatorio.

En toda simulación hay un acto ostensible, que en el pensamiento de las partes no tiene ningún valor (el finiquito), pues no se corresponde a sus reales intereses; es la voluntad secreta la única eficaz (la relación indefinida). Por ende, no hay allí dos voluntades destinadas a crear efectos jurídicos, sino una sola que es indivisible. Por eso se ha dicho que hay simultaneidad entre la suscripción del finiquito laboral y el acto de continuidad de los servicios entre las mismas partes, ya que aun cuando ambos actos no ocurran exactamente en fechas concordantes, esa simultaneidad es, por lo menos, intelectual.

La simulación presenta semejanza con el dolo en cuanto éste oculta también un pensamiento secreto bajo una apariencia engañosa, pero mientras el dolo se dirige contra una de las partes para obtener su consentimiento, engañándola, y es obra del otro

¹⁴⁰ Art. 1560 CC. Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras.

¹⁴¹ Artículo 1707 CC. Las escrituras privadas hechas por los contratantes para alterar lo pactado en escritura pública, no producirán efecto contra terceros.

contratante o de un tercero, en la simulación las partes dan su aquiescencia con pleno conocimiento de causa, pero en forma oculta para que el acto sea ignorado por los terceros a quienes no se quiere mostrar¹⁴².

Sin embargo, para nuestro caso con el finiquito laboral, ambas partes no concurren con igual libertad para formar aquella aquiescencia mencionada. Jurisprudencia ya citada ha reconocido la falta de libertad del trabajador en el momento en que suscribe el finiquito laboral, que es, a su vez, condición para la celebración de nuevos contratos por obra o faena, los que otorgan efectiva continuidad a la relación laboral.

vi- Efectos de la declaración de ineficacia del instrumento: la nulidad del finiquito laboral

Finalmente, cabe preguntarse si la ineficacia objeto de este trabajo tendría relación con la declaración de nulidad del acto finiquito laboral, la que devendría por omisión de alguno de los requisitos que la ley prevé para su validez. Es decir, si podemos justificar la ineficacia del acto jurídico por medio de la nulidad de este, en los términos del artículo 1681 del CC¹⁴³. Bajo ese punto de vista, se deberá analizar si la continuidad de la relación de trabajo, es decir, su no terminación, supondría un problema que decante en la ineficacia del acto, su nulidad y posterior inoponibilidad en juicio. A continuación, revisaré las distintas hipótesis de nulidad del finiquito laboral por continuarse la prestación de servicios, en la forma de nuevos contratos por obra o faena.

En cuanto a la nulidad absoluta por falta de causa, si se acepta que la extinción de la relación de trabajo es la causa que justifica el acto del finiquito¹⁴⁴, su continuidad en la práctica supondría falta de una causa justa y lícita. En esos términos, el finiquito laboral

¹⁴² PAILLAS PEÑA, Enrique. 2003. p. 12

¹⁴³ Art. 1681 CC. Es nulo todo acto o contrato a que falta alguno de los requisitos que la ley prescribe para el valor del mismo acto o contrato, según su especie y la calidad o estado de las partes.

¹⁴⁴ DESDENTADO CAROCA, Elena. 2015. p. 27

bien podría ser anulado por constar en él causa ilícita si no existe tal terminación de la relación. De corresponder las anteriores afirmaciones, su sanción correspondería a la nulidad absoluta, de acuerdo al artículo 1682 del CC¹⁴⁵.

En cuanto a la nulidad absoluta por objeto ilícito, si se acepta que el objeto del finiquito es la aquiescencia emitida por el trabajador, con respecto a la cuenta proporcionada por el empleador, que brinda certeza respecto del cumplimiento de las obligaciones propias de la relación laboral extinguida, y esta aún pervive; consistiría realmente en una renuncia por parte del trabajador de derechos que le son indisponibles, bajo el tenor del artículo 5 del CT. En otras palabras, nuestro ordenamiento no puede tolerar la disposición de derechos por parte del trabajador – como sería la renuncia que hace este de las acciones y derechos laborales en el finiquito mencionado – si la relación de trabajo aún no termina realmente. Bajo esas circunstancias, el objeto de aquel finiquito será ilícito porque sustenta una renuncia prohibida por la ley laboral, situación que se sancionaría con la nulidad absoluta del acto, según el artículo 1682 del CC.

Finalmente, respecto a la nulidad por vicio del consentimiento, si se acepta que, durante la suscripción del finiquito laboral y en medio de sucesivas contrataciones por obra o faena entre las mismas partes, la voluntad del trabajador se ha visto vulnerada por ser el instrumento condición para la continuidad de la relación de trabajo, bien se puede identificar esta hipótesis con la concurrencia de un vicio del consentimiento. En este caso, algún tipo de fuerza moral o fuerza económica.

Bien dicen los tratadistas Thayer y Novoa, sobre el tema que: “obviamente, la voluntad del trabajador al suscribir el finiquito debe estar ausente de vicios, y lo está si es presionado, en forma que quepa concluir que no fue un acto voluntario suyo, en cuyo caso es nulo, carece de validez para los efectos que le son propios y la relación laboral entre las

¹⁴⁵ Art. 1682 CC. La nulidad producida por un objeto o causa ilícita, y la nulidad producida por la omisión de algún requisito o formalidad que las leyes prescriben para el valor de ciertos actos o contratos en consideración a la naturaleza de ellos, y no a la calidad o estado de las personas que los ejecutan o acuerdan, son nulidades absolutas.

partes ha continuado vigente”.¹⁴⁶ Así también lo ha reconocido la jurisprudencia¹⁴⁷.

Con todo, en este trabajo no se sigue con la doctrina que expresa que la declaración de nulidad del finiquito acarrea como consecuencia que el trabajador debe ser reintegrado a sus labores, puesto que el finiquito sólo hace constar el término de la relación laboral, por lo que su invalidación sólo significaría perder eficacia procesal para sustentar la excepción de transacción correspondiente en juicio, perdiendo su poder liberatorio.

¹⁴⁶ THAYER ARETAGA, William y NOVOA FUNEZALIDA, Patricio. 2010. p. 126.

¹⁴⁷ Sentencia de primera instancia. Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Linares. 30.07.2013, en causa de RIT O-7-2014.

CONCLUSIÓN

Durante el desarrollo de la presente tesis se ha podido llegar a las siguientes conclusiones:

1. El finiquito laboral constituye, sin duda, una institución jurídica que suscita controversias en el ámbito del Derecho del Trabajo, por su falta de regulación normativa y por el pie al abuso y al fraude de ley a que puede dar lugar.

2. En la práctica laboral, el finiquito ha sido el medio por el cual las partes de una relación de trabajo extinguida, generalmente el (ex) empleador, obtienen la certeza de que una vez suscrito éste por ambas, quedará liberado o a resguardo de cualquier reclamo posterior en su contra en sede laboral¹⁴⁸. A este efecto se le conoce como poder liberatorio. Lo anterior, se basa en lo históricamente señalado por los propios tribunales laborales, quienes en virtud de la oposición de los finiquitos laborales en juicio por parte del empleador, rechazaban aquellas demandas interpuestas por trabajadores, haciendo primar los efectos de dichos actos. Se reconocía este pleno poder liberatorio únicamente debido a la verificación de los requisitos que proscriben el artículo 177 del Código del Trabajo.

3. No obstante este panorama, tanto los tribunales como la doctrina han reconocido excepciones al poder liberatorio del finiquito laboral, tales como: las reservas de derechos, las renunciaciones generales y vagas, los vicios del consentimiento y las hipótesis que contravienen el orden público laboral. Dentro del último tipo, se encuentran aquellos finiquitos laborales suscritos en medio de una sucesiva celebración de contratos por obra o faena, entre las mismas partes.

4. Para argumentar la existencia de dicha ineficacia, los tribunales nacionales han recurrido a los principios propios del derecho laboral, a saber, el principio protector, de primacía de la realidad, de continuidad y de indisponibilidad de derechos por parte del

¹⁴⁸ PONCE HEINSOHN, Ivonne. 2018. p. 10

trabajador. Además de los argumentos jurisprudenciales, se incluyó en este trabajo instituciones y fundamentos del derecho común, tales como, el principio de protección a la buena fe, el fraude a la ley, la simulación y el efecto de la declaración de ineficacia del acto: la nulidad del finiquito laboral.

5. La verificación de los principios laborales y la utilización de las instituciones del derecho común demuestran que la sucesiva celebración de contratos por obra o faena constituyen una conducta contraria a las normas de orden público del derecho laboral. En ese entendido, los finiquitos laborales suscritos en medio de dichos contratos resultarán ineficaces a la hora de probar la extinción de las obligaciones y derechos en él consignados, ya que, como instrumento, ha emanado de un acto contrario al orden público laboral y a los derechos irrenunciables del trabajador. En consecuencia, estos actos no podrán tener plenos efectos, ya que devienen de una conducta reprochable por el derecho, toda vez que está destinada a encubrir mecanismos desfavorables de contratación, privando al trabajador de poder acceder a una relación indefinida de trabajo.

6. En el aspecto procesal, el finiquito laboral que transgreda los principios que conforman este orden público laboral, no podrán ser opuestos por el empleador en la forma de una excepción y, por el contrario, serán inoponibles al trabajador que accione en sede laboral. En ese entendido, de oponerse tal instrumento, deberá ser desechado por el tribunal laboral.

7. Aceptar la ineficacia objeto de este trabajo permite un efectivo imperio del derecho laboral, verificando sus principios y su razón de ser, esto es, la protección del trabajador. Así también esta ineficacia es representativa del principio de protección a la buena fe que es transversal a todo nuestro derecho.

BIBLIOGRAFIA

ACKERMAN, Mario. 2005. "Los principios del Derecho del Trabajo". Tomo I. Buenos Aires, Argentina. Rubinzal-Culzoni Ediciones.

ALONSO GARCIA, Manuel. 1958. "La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo". Barcelona, España. Editorial Bosch.

ALONSO GARCÍA, Manuel. 1987. "Curso de Derecho del Trabajo". Madrid, España. Editorial Ariel Derecho.

BARASSI, Ludovico. "Tratado de Derecho del Trabajo" Tomo I. p. 221 citado en GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2008.

BARROS BOURIE, Enrique. 1984. "Reglas y Principios en el Derecho". Anuario de Filosofía Jurídica y Social. N°2. Sociedad Chilena de Filosofía Jurídica y Social. Valparaíso, Chile. Editorial Edeval.

CAAMAÑO ROJO, Eduardo. 2009. "Otra vuelta de tuerca a la jurisprudencia de la Corte Suprema", en: Estudios Laborales N°4. Santiago de Chile. Editorial Legal Publishing.

CASARINO VITERBO, Mario. 2005." Manual de Derecho Procesal. Derecho Procesal Civil" Tomo III. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile.

DE CASTRO, Federico. 1949. "Derecho civil de España", Madrid. España. 24 ed. citado por PLA RODRIGUEZ, Américo, en "Los Principios del Derecho del Trabajo", De la Palma, 1998.

DE LA VILLA, Luis Enrique. 2003. "Los principios del Derecho del Trabajo". Centro de Estudios Financieros. Madrid, España. Editorial Tirant lo Blanch.

DESDENTADO BONETE, Aurelio. 2003. "El principio pro-operario". Centro de Estudios Financieros. Madrid, España. Editorial Tirant lo Blanch.

DESDENTADO CAROCA, Elena. 2015. "El finiquito. Reconocimiento del pago, transacción y renuncia" Valladolid, España. Editorial Lex Nova.

DIEZ-PICAZO PONCE DE LEÓN, Luis. 1963. "La Doctrina de los Actos propios". Barcelona, España, p. 254. Editorial Bosch.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen ORD N° 4194/093 de fecha 08.10.2007

DIRECCION DEL TRABAJO. Dictamen ORD. N° 954/9 de fecha 15.03.2019

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Dictamen ORD. N° 2115-125, de fecha 22.04.1999

DIRECCION DEL TRABAJO. Dictámenes y normativa. Dictamen 3.286/189 de fecha 30.06.1999. [en línea] < <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-84925.html>> [consulta: 22.05.2020].

DUCCI CLARO, Carlos. 1995. "Derecho Civil Parte General". 4° ed. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile.

FUEYO LANERI, Fernando. 1990. "Instituciones de Derecho Civil Moderno". Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile.

GAJARDO HARBOE, María Cristina. 2010. "Buena fe y Derecho del Trabajo". Revista Chilena de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Vol 1, N°2.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio y GUIDI MOGGIA, Caterina. 2014. "Manual del Contrato de Trabajo". 4° Edición revisada y aumentada. Santiago de Chile. Editorial Thomson Reuters.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 1998. "Introducción al Derecho del Trabajo" Santiago de Chile. Editorial Jurídica Conosur.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2008 "Fundamentos de Derecho Laboral". Editorial Lexis Nexis. Santiago de Chile.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2011. Comentarios Legales. Efectos del Finiquito en Relación al Procedimiento de tutela de derechos fundamentales, [en línea] <<http://www.glosalaboral.cl/wp-content/uploads/2012/08/2011-Finiquito-y-Tutela-Guidi.pdf>> [consulta: 22.05.2020].

GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2013. "El principio de protección del trabajador en la Constitución Chilena", en Estudios Constitucionales, año 11, N°1.

GHEZZI, Giorgio y ROMAGNOLI, Umberto. 1987. "Il reporto di lavoro, aggiornamenti 1992-1993" p. 332-333 citado en GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2008.

GIUGNI, Gino. “Lavoro, leggi, contratti”. p. 307 citado en GAMONAL CONTRERAS, Sergio. 2008.

GUMUCIO, Juan Sebastián. 2010. “Alcance de los Finiquitos Laborales en Casos de Responsabilidad Subjetiva del Empleador por Siniestros Laborales” citado por PLATT ASTORGA, Daniel Ignacio; FRÍAS PFEIFFER, Ignacio Engelbert. 2015.

HUMERES NOGUER, Héctor. 2007. “Corte Suprema. 25 de enero de 2007. Muñoz Solís, Hernán Efraín con Exportadora Pentragro S.A (Casación en el fondo)”. Santiago de Chile. Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales N° 1.

LANATA, Gabriela. 2010. “Contrato Individual del Trabajo”. Santiago de Chile. Legal-Publishing Abeledo Perrot.

LIZAMA PORTAL, Luis y UGARTE CATALDO, José Luis. 1998. “Interpretación y Derechos fundamentales en la empresa”. Santiago de Chile. Editorial Jurídica Conosur.

LIZAMA PORTAL, Luis. 2003. “Derecho del Trabajo”. Santiago de Chile. Editorial Lexis Nexis.

MEZA BARROS, RAMÓN. 2010. “Manual de Derecho Civil. De las fuentes de las obligaciones” Tomo I. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile.

MOSQUEIRA, Mario y MATURANA, Cristian. 2005. “Cosa Juzgada”. Separata de Derecho Procesal. Facultad de Derecho. Universidad de Chile.

NADAL, Daniel. 1998. “El despido en el Derecho del Trabajo”. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile.

NADAL, Daniel. 2003. “El despido en el Contrato de Trabajo” Santiago de Chile. Editorial Lexis Nexis.

NAVARRO ALBIÑA, René David. 2011. “Nociones sobre el finiquito, alcances terminológicos, naturaleza jurídica y aplicación práctica en materia laboral”. Revista Latinoamericana de Derecho Social de la Universidad Autónoma de México (12):91.

OJEDA VALDEZ, Antonio. 1994. “La renuncia de derechos del trabajador” citado por PLA RODRIGUEZ, Américo. 1998.

PAILLAS PEÑA, Enrique. 2003. “La simulación en derecho privado”. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile.

PALAVECINO CÁCERES, Claudio. 2012. “Los principios del derecho del trabajo”. Material Docente, Cátedra Derecho del Trabajo I, Facultad de Derecho, Universidad de Chile.

PARDO DE CARVALLO, Inés. 1991. “La Doctrina de los Actos Propios”. Valparaíso, Chile. Revista de derecho de la Universidad Católica de Valparaíso.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. 2000. “Curso de Derecho Laboral”. Montevideo, Uruguay. Ediciones Idea.

PLATT ASTORGA, Daniel Ignacio; FRÍAS PFEIFFER, Ignacio Engelbert. 2015. “Teoría del finiquito laboral. Derecho, jurisprudencia y experiencia comparada”. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídica y Sociales. Santiago de Chile. Universidad de Chile. Facultad de Derecho.

PONCE HEINSOHN, Ivonne. 2018. “Acerca de la pérdida de efectividad del poder liberatorio del finiquito”. Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social 5(1).REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed. [versión 23.3 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [Consultado el 28.4.20].

ROJAS. Irene. 2015. “Derecho del Trabajo. Derecho individual del Trabajo”. Primera Edición. Santiago de Chile. Editorial Thomson Reuters.

SALDIVIA MARTÍNEZ, Carolina. 2015. “Régimen jurídico del finiquito y su eficacia condicional en la renuncia de acciones derivadas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídica y Sociales. Santiago de Chile. Universidad de Chile. Facultad de Derecho.

SIERRA HERRERO, Alfredo. 2010. “La teoría de los actos propios en el ámbito laboral”. Cuadernos de Extensión jurídica N°18. Santiago de Chile. Universidad de los Andes.

THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio. 1989. Manual de Derecho del Trabajo. Tomo II. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile.

THAYER, William y NOVOA, PATRICIO. 2010. “Manual de derecho del trabajo”. Tomo IV. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile.

UGARTE CATALDO, José Luis. 2004. “El nuevo Derecho del Trabajo”. Santiago de Chile. Editorial Universitaria

VIAL DEL RÍO, Víctor. 2006. "Teoría General del Acto Jurídico". Quinta edición. Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile

WALKER ERRAZURIZ, Francisco. 1989. "Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo". Santiago de Chile. Editorial Jurídica de Chile. p. 271.