



Finiquito. Análisis jurisprudencial

El presente boletín se ocupa de exponer algunas posiciones jurisprudenciales(1), respecto de uno de los instrumentos que formaliza el término de la relación laboral, como es, el Finiquito.

El finiquito cobra importancia en una serie de instancias para las partes de la relación laboral, desde el pago del seguro de cesantía, la búsqueda de un nuevo empleo y los eventuales efectos liberatorios. Es por ello que la Unidad de Defensa Laboral del Ministerio de Justicia, debido al amplio espectro de materias en que incide el finiquito, lo aborda en este número desde la perspectiva de la actual jurisprudencia, su concepto, las formalidades, las obligaciones de los ministros de fe, sus efectos, las reservas, los finiquitos otorgados en sede jurisdiccional, casuística relevante y reciente y por último, se presentan algunas conclusiones para su análisis.

CONCEPTO

Si bien en nuestra legislación laboral en diversas disposiciones se hace mención al finiquito, en ninguna de ellas se ha definido el concepto del mismo, doctrinariamente ha sido definido de manera amplia como: "...acuerdo escrito firmado por ambas partes, empleador y trabajador, por medio del cual el trabajador se da por pagado de todo lo que por los

más diversos conceptos pudiera adeudársele y renuncia, por tanto, a toda acción penal, judicial o extrajudicial a su respecto, y el empleador a su vez reconoce que no tiene cargo alguno contra el trabajador"(2).

Otra definición, es la señalada por el profesor Luis Lizama Portal que lo conceptualiza como: "...acto jurídico bilateral celebrado por las partes del contrato de trabajo –con motivo de la terminación del mismo- en el que dejan constancia del cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato y de las eventuales excepciones o reservas que sea del caso acordar."(3)

Por su parte, la Excelentísima Corte Suprema, reconociendo que no existe una definición legal al respecto, ha señalado: "...es lícito considerar la descripción que la doctrina ha hecho del finiquito, teniendo en cuenta el concepto aportado, entre otros autores, por William Thayer y Patricio Novoa ("Manual de Derecho del Trabajo", Tomo III, Editorial Jurídica; 1998, pág. 120 y siguientes): "...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 que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas han dado a las obligaciones emanadas del contrato..."(4) En idéntico sentido se pronunció esta misma Corte cono-

ciendo de un Recurso de Unificación de Jurisprudencia, en el cual la cuestión de derecho materia del juicio, era precisamente la validez o ineficacia del finiquito suscrito por las partes.(5)

Desde el punto de vista de su naturaleza jurídica la Corte Suprema ha estimado que este instrumento constituye: "...una convención, es decir, acto jurídico que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben, es vinculante para quienes concurren a otorgarlo para dar por terminada una relación laboral, esto es, a aquéllos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron ese asentimiento libres de todo vicio y sólo en lo tocante a ese acuerdo,

Contenido	
Finiquito. Análisis jurisprudencial	1 y 2
Formalidades del finiquito	2 y 3
Obligación de los ministros de fe de verificar el cumplimiento previsional	3
Efectos del finiquito	4
Las reservas	4
Casuística	5 y 6
Conclusiones	6 y 7
Pie de página	7 y 8

Finiquito. Análisis jurisprudencial

es decir, es factible que una de las partes manifieste discordancia en algún rubro, respecto al cual no puede considerarse que el finiquito tenga carácter transaccional, ni poder liberatorio.”(6)

De lo anterior, se concluye que el finiquito tiene por objeto no poner térmi-

no a la relación laboral, sino formalizar su acaecimiento. No obstante, es preciso señalar que si bien el legislador promueve su otorgamiento, en la práctica no todas las relaciones laborales terminan con la suscripción de este documento; es más, tratándose de aquellas relaciones contractuales cuya duración sea inferior a

30 o 60 días(7), el legislador de manera expresa ha eximido al empleador de su otorgamiento.(8)

Formalidades del finiquito

El finiquito debe cumplir con ciertos requisitos formales para tener validez, tanto en sede judicial para “ser invocado por el empleador”, como en sede administrativa.(9) Estos requisitos se encuentran establecidos de manera perentoria en el artículo 177 del Código del Trabajo, a saber:

- Debe constar por escrito.
- Debe ser firmado por el trabajador y por el Presidente del Sindicato o el Delegado del Personal o sindical respectivo(10); o
- Puede ser ratificado por el trabajador ante un ministro de fe competente, pudiendo éste ser: un Inspector del Trabajo, un Notario Público de la localidad, un Oficial del Registro Civil de la misma comuna o el Secretario Municipal correspondiente.

La utilización de los términos “firmar y ratificar” que se contienen en la citada disposición no es una opción antojadiza del legislador. El término “firmar” implica la suscripción al pie o al final de un documento de la rúbrica, en este caso del trabajador, del presidente del sindicato, del delegado del personal o sindical, lo que conlleva que se autoriza lo allí manifestado o expresado; en cambio “ratificar” es un acto mediante el cual

un ministro de fe aprueba o confirma actos, palabras o escritos, dándolos por válidos o ciertos.

Esta distinción y la relevancia que tiene para la validez del otorgamiento de los finiquitos ha sido analizada por diversos fallos, entre ellos, se encuentra un fallo de casación en el fondo dictado por la Corte Suprema, que señala: “**Quinto:** Que aparece nítidamente que la norma en comento, además de exigir la escrituración, efectúa una distinción. A saber: si a la firma del trabajador se une la del presidente del sindicato o del delegado del personal o sindical respectivos, o si tal conjunción no se produce. En esta última situación, la disposición prevé la participación de ciertos ministros de fe -calidad que no revisten los funcionarios antes indicados- cuales son: inspector del trabajo, notario público, oficial del registro civil y secretario municipal.”

A continuación este fallo agrega cuál es el tipo de intervención que se exige de éstos ministros de fe, lo que se precisa en el considerando siguiente, expresando: “**Sexto:** Que la participación que la norma de que se trata prescribe para los ministros de fe mencionados, es, indudablemente, la de atestiguar la ratificación que el trabajador hace de su manifestación

de voluntad en orden a poner término a su relación laboral. Resulta, de este modo, evidente o innegable que ratificar es confirmar tal manifestación de voluntad, dándola por cierta o verdadera, confirmación de la que deben dar fe los señalados ministros.”(11)

El fundamento práctico de la distinción contenida en la norma ya indicada; así como la mayor exigencia que ella impone, tratándose de finiquitos suscritos ante ministros de fe, de acuerdo a lo señalado por nuestro tribunal superior, radica en considerar: “**Séptimo:** Que se hace necesario en este punto del análisis, recordar el sentido o propósito tenido en vista por el legislador para crear los resguardos contemplados en la disposición citada inicialmente y que no es otro que precaver la posibilidad de que se utilice un documento firmado en blanco por el trabajador o que éste desconozca el alcance de su manifestación de voluntad, en orden a poner término a la relación laboral con la consecuente pérdida de las indemnizaciones y prestaciones que fueran procedentes en su favor.”(12)

El inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, no señala dentro los requisitos del finiquito que este instrumento deba ser suscrito por el empleador, esta exigencia se contiene

Formalidades del finiquito

en el artículo 9 de dicho Código(13). La razón de esta omisión puede deberse a que en este mismo inciso se alude a la renuncia, que es un acto unilateral sometido a idénticas formalidades que el finiquito para efectos de su validez. Por otra parte, ninguna de las dos disposiciones indicadas se hace cargo de quién es el empleador que debe suscribir el finiquito, para ello debemos estar a las reglas generales establecidas en el artículo 3 y 4° del mismo cuerpo legal.(14)

Otros requisitos de carácter administrativo

Finalmente, los requisitos antes señalados son exigencias de tipo formal

para el otorgamiento válido de un finiquito, no obstante, es posible identificar en nuestra legislación laboral relaciones contractuales de carácter excepcional que además imponen a los empleadores, cumplir con ciertas obligaciones de carácter administrativo en relación al otorgamiento del finiquito, por ejemplo:

- En los contratos de trabajo de menores de 18 años, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 13 del Código del Trabajo se exige que ellos sean registrados en la Inspección del Trabajo(15); así mismo, las copias de sus finiquitos deben ser presentadas ante el servicio dentro del plazo de 15 días,

contado desde la fecha de la cesación de los servicios del menor.(16)

- Tratándose de trabajadores extranjeros con visa de trabajo, se establece que al término de la relación laboral el empleador debe, dentro del plazo de 15 días de su acaecimiento, informar esta situación mediante la remisión de la copia de su finiquito a Policía de Investigaciones de Chile y a la Gobernación Provincial correspondiente a su domicilio. En Santiago, dicha comunicación debe remitirse al Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio del Interior.(17)

Obligación de los ministros de fe de verificar el cumplimiento previsional

La Ley 19.844,(18) modificó el inciso 3° del artículo 177 del Código del Trabajo, imponiendo la obligación a los ministros de fe que, de manera previa a ratificar un finiquito que diera cuenta del término de un contrato de trabajo por las causales de los artículos 159 N°s 4, 5 y 6; 160 ó 161 todos del Código del Trabajo, éstos deberían requerir al empleador que acreditara el cumplimiento íntegro del pago de todas las cotizaciones previsionales correspondientes(19), hasta el último día del mes anterior al despido. En su parte, final el inciso tercero agrega que en caso de no acreditarse su cumplimiento, el finiquito no producirá el efecto de poner fin al contrato de trabajo.(20)

La Corte Suprema en un fallo de casación en el fondo(21), expresa

las razones que, a su juicio, motivaron esta modificación legal: “**Sexto:** Que la señalada disposición, sin duda, surge para los efectos de armonizar la legislación en la materia con la modificación que se había introducido al artículo 162 del Código del Trabajo por la Ley N°19.631, de 1999 De ese modo se pretendió evitar que el empleador pudiera soslayar el cumplimiento de dicha obligación de pago de las imposiciones correspondientes, a través de la suscripción de un instrumento cuya ratificación puede realizarse ante ministros de fe distintos de aquellos vinculados directamente con la relación laboral pertinente.”

Por tanto, la labor del ministro de fe es dar certeza de:

- La fecha en que se ratifica el fini-

quito.

- La identificación de las partes que lo suscriben.

- Los haberes que se pagan.

- Que las cotizaciones previsionales por el periodo trabajado se encuentran pagadas.

- Que, además, se deberá dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato, si el empleador adeudare cotizaciones previsionales.

Finalmente, el empleador debe acreditar el pago de las cotizaciones previsionales mediante certificados otorgados por los organismos competentes(22), o con las copias de las respectivas planillas de pago.

Efectos del finiquito

El finiquito otorgado con las solemnidades legales antes señaladas gozará de:

- **Mérito ejecutivo.** De acuerdo a lo señalado en el inciso final del artículo 177 del Código del Trabajo: “el finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él”. Ello supone que las obligaciones en él consignadas sean líquidas y exigibles; y que la acción ejecutiva no se encuentre prescrita. En este sentido, la Corte

Suprema conociendo de un recurso de unificación de jurisprudencia señala: “**Quinto:** Que, asimismo, el finiquito legalmente celebrado se asimila en su fuerza a una sentencia firme o ejecutoriada y provoca el término de la relación en las condiciones que en él se consignan... Además, en el finiquito, obviamente, como se dijo, debe 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 satisfacción a ellas, en caso que alguna o algunas permanezcan pendientes.”(23)

- **Efecto liberatorio.** Es decir, el tra-

bajador no puede efectuar ningún tipo de reclamación respecto de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo que lo vinculó al empleador, salvo que haya efectuado algún tipo de reserva. Al respecto, en el mismo fallo citado en la letra anterior, se señala en su **considerando sexto** que: “...En otros términos el poder liberatorio se restringe a todo aquello en que las partes han acordado y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó”.(24)

- **Valor probatorio.** El empleador podrá invocar el finiquito en juicio ante eventuales demandas del trabajador que lo suscribe.

Las reservas

Lo usual, en el ámbito de las relaciones laborales, es que el finiquito sea redactado íntegramente por el empleador, por lo que muchas veces el trabajador al momento de suscribir este instrumento puede “manifestar ciertas discordancias” con su contenido, dejando constancia de ello por escrito en el mismo. A estas menciones se les denomina doctrinalmente “reservas”, ellas transforman un acto puro y simple de formalización de término de una relación contractual, en un término parcial o condicionado.

La Corte de Apelaciones de Concepción ha definido la reserva como: “...un acto unilateral no receptivo que el legislador ha establecido como un derecho irrenunciable del trabajador y que lo habilita para interponer las acciones legales para reclamar por la vía judicial el derecho reservado...”.(25)

En términos jurisprudenciales el efec-

to de la reserva contenido 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 manifestó a través de la reserva, la determinación de la existencia y cuantía de tales obligaciones quedará entregada a los tribunales de justicia.”(26)

Lo que justifica que un trabajador pueda efectuar una reserva en éste tipo de instrumento, se sustenta, a juicio de los sentenciadores, en: “...la protección a la parte más débil de la relación –trabajador–, por cuanto la subordinación y dependencia propias de este tipo de relaciones, permiten suponer que tal

desigualdad se traspasa también a los actos posteriores al despido y producto del mismo, de manera que según lo anotado, el poder liberatorio, efecto propio del finiquito, se produjo respecto de aquella prestación que no fue objeto de reserva...”.(27)

Finiquito otorgado en sede jurisdiccional

Si bien el Código del Trabajo nada menciona al respecto, en la práctica forense es habitual que al momento de poner término a una acción judicial mediante un equivalente jurisdiccional, como es la conciliación, las partes se otorguen finiquito de la relación laboral que los unió, en estos casos, es muy relevante señalar con precisión entre otras la causal de despido, ya que este documento normalmente será utilizado por el trabajador en instancias administrativas.(28)

Casuística

A continuación, se exponen una serie de fallos en los cuales los sentenciadores han estimado fundándose en diversas razones lógicas, en las máximas de la experiencia, en los principios de la primacía de la realidad y el de continuidad en el trabajo que, no obstante, existir un finiquito válidamente suscrito por las partes, este no siempre producirá todos sus efectos, a saber:

- **Caso de contratos a plazo fijo suscritos de manera sucesiva, separados por un finiquito válidamente otorgado, no obstante, con base en el principio de la primacía de la realidad y en las máximas de la experiencia se desestima su poder liberatorio del mismo:** En los hechos, el actor expuso que ingresó a trabajar para el demandado y firmó varios contratos por obra y faena determinada y a plazo fijo, pero que entre ellos existió una absoluta continuidad. Para efectos de dilucidar el asunto, la Corte analizó los documentos acompañados por las partes, siendo determinantes los certificados de cotizaciones previsionales que claramente daban cuenta de la continuidad, determinando que fue aplicable al caso de autos lo dispuesto en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo. Por tanto, la Corte de Apelaciones de Rancagua señala: “**CUARTO:** En consecuencia, el finiquito suscrito por el trabajador, de fecha... y que hace referencia a que la relación laboral habría terminado por vencimiento del plazo convenido, no obstante su formalidad, carece de poder liberatorio, pues se refiere a un contrato de trabajo que se transformó en indefinido y no pudo ser por esa razón el instrumento adecuado para poner fin a la relación laboral.”(29) Al respecto es también interesante un fallo de ésta misma

Corte que contiene similar argumentación, ésta vez **basada en las máximas de la experiencia del sentenciador** que señala en su considerando “**QUINTO:** En segundo lugar, de la simple lectura del certificado de cotizaciones previsionales del actor,...es dable concluir que... hubo una absoluta continuidad, antecedente que lleva— mediante un simple razonamiento lógico— a dar por establecido que los contratos de trabajo a plazo fijo, renovados después de un posterior finiquito, es una práctica destinada a encubrir la verdadera relación laboral entre las partes y cuyo objetivo final es eludir el cumplimiento de obligaciones legales y darle una apariencia formal al término del vínculo laboral.”(30)

- En el mismo sentido se pronuncia la Corte de Apelaciones Punta Arenas, fundando su argumentación en el **principio de la primacía de la realidad**, quien conociendo el caso de un trabajador que prestó servicios por más de 10 años, en virtud de contratos por obra y faena determinada y a plazo fijo, entre los cuales se suscribieron finiquitos, señala: “**4°.** Que de los mismos hechos comprobados por la juez de la causa, explicitados en el 1. del considerando citado, unidos al certificado de cotizaciones previsionales del actor..., no objetado, el cual, según lo expresó el abogado del demandante en la audiencia, daría cuenta de que al trabajador se le hicieron por la demandada imposiciones previsionales durante todo el período trabajado, aplicando el principio de la primacía de la realidad, esto es cuando en caso 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 hechos, debe

concluirse que efectivamente el trabajador prestó servicios en forma permanente y continua para la empresa demandada..., teniendo aplicación en consecuencia la norma contenida en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, en cuanto expresa que se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida el trabajador que prestó servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, conclusión que se ve confirmada por el principio de la continuidad en el trabajo, según el cual en caso de duda de si las prestaciones de servicios fueron continuas o discontinuas, debe estimarse que éstas tienen el primer carácter;”.(31)

- En fallo de la Corte de Apelaciones de Concepción, se resuelve en idéntico, esta vez, fundándose el fallo en el **principio de la continuidad de la relación laboral**. El caso trata respecto de un trabajador que prestó servicios en un período de más de 4 años, en virtud 9 contratos de trabajo los cuales tenían una duración aproximada de 4 meses cada uno, respecto de ellos no operó la presunción del artículo 159 N°4, toda vez que al sumar la duración de los contratos dentro del período de 15 meses, no excedían los 11 meses y 26 días. Sin embargo, los sentenciadores aplicaron la siguiente argumentación lógica: “**10.** Que sin embargo, y para determinar la naturaleza del contrato que unió a las partes, es pertinente considerar que la contratación a plazo fijo constituye una excepción, siendo la regla general que los contratos de trabajo tengan una duración indefinida, extendiéndose mientras subsista el trabajo que lo motiva, constituyendo el principio de la conti-

Casuística

nidad un principio esencial en el Derecho del Trabajo... **13.** Que, por lo demás, en el Derecho del Trabajo las cosas son lo que son y no lo que indican las partes, cobrando aplicación el principio informador de la disciplina conocido como primacía de la realidad. Es por ello que debe privilegiarse lo que ocurre en el terreno de los hechos incluso por sobre lo formalizado por escrito por las partes.”(32)

- Extensión del poder liberatorio del Finiquito en caso de accidentes de trabajo se ve limitado por el interés colectivo involucrado: La Corte de Apelaciones de Punta Arenas se pronuncia respecto al efecto liberatorio de un finiquito, en relación al deber de seguridad que pesa sobre el empleador, al respecto concluye: **“QUINTO:** Que, a la luz del tenor literal del artículo 5° inciso segundo del Código del trabajo, pareciera, a primera vista, que la antedicha renuncia es legalmente admisible y que, en consecuencia, el finiquito, no objetado, tendría amplios efectos liberatorios, careciendo,... Sin embargo, los sentenciadores de mayoría son de criterio de sostener que aun terminada la relación laboral, la renuncia formulada por el trabajador es ineficaz en la medida que se vincula no con el puro interés patrimonial individual del actor, sino con un bien jurídico o interés colectivo, como

es el derecho a la integridad física y psíquica establecido en el artículo 19 N° 1 inciso primero de la Constitución Política de la República, Así, entonces, el artículo 5° inciso segundo, en comento, necesariamente se ve subordinado a la norma de rango constitucional referida, debiendo primar ésta por sobre la certeza o seguridad jurídica, lo que produce como consecuencia la plena vigencia del ya citado artículo 184 del mismo Código para proceder, en sede judicial, al examen y resolución que corresponda respecto de la reparación de los daños experimentados por el dependiente con motivo de una eventual trasgresión de dicho deber de seguridad;...”(33) En similar sentido se pronuncia fallo de la Corte de Apelaciones de Coyhaique, agregando un nuevo argumento: **“SEXTO:** ...En efecto, para desestimar la alegación de la demandada se tiene presente lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que dispone que los derechos concedidos por la presente Ley son personalísimos e irrenunciables y ... Que, al respecto debe considerarse que: por una parte, el finiquito no incluyó expresamente, ni aludió al accidente catastrófico sufrido por el trabajador, ni tampoco se indicó pago de indemnización voluntaria, sino que se limitó solamente a prestaciones de servicios contractuales...”(34)

- Caso que puede aplicarse por analogía para cuestionar la validez de un finiquito. Fallo que rechazó la validez de una renuncia válidamente otorgada, por acreditarse que ella adolecía de un vicio de la voluntad en su otorgamiento, como fue, el ejercer por parte del empleador un procedimiento intimidatorio contra el trabajador: Al respecto es destacable un fallo dictado por la Corte Suprema (35) conociendo un recurso de casación en el cual si bien se trata de una renuncia otorgada con todas las formalidades legales, los sentenciadores estimaron que: **“Octavo:** Que en la sentencia impugnada se estableció como un hecho, ...que la renuncia del trabajador fue obtenida por el empleador, luego de un procedimiento intimidatorio, presión que alteró su libre voluntad para poner término a la relación laboral existente. **Noveno:** Que sobre la base del hecho reseñado y examinando la totalidad de los antecedentes del proceso, los sentenciadores del grado concluyeron que en la renuncia del demandante existió una presión indebida, ...**Undécimo:** Que, tal conclusión permitió a los sentenciadores considerar sin eficacia la pretendida renuncia del trabajador, estimando que la relación laboral terminó por decisión unilateral del empleador,...”

CONCLUSIONES

El finiquito, junto al contrato de trabajo, es uno de los instrumentos de mayor importancia en el ámbito contractual laboral. Su otorgamiento conforme a los requisitos establecidos por la ley beneficia claramente a las dos partes contratantes: al trabajador, toda vez que es su carta de presentación en la búsqueda de nuevas fuentes laborales, además de constituir un instrumento que le

permitirá gozar tanto de beneficios administrativos(36) como comerciales (37); y al empleador ya que constituye una prueba idónea de haber dado cumplimiento a todas las obligaciones nacidas de la relación laboral frente al eventual ejercicio de una acción laboral o previsional en su contra, lo que doctrinalmente se ha denominado, el efecto liberador del finiquito.

En cuanto a este efecto, tal como se ha expuesto en este boletín, no es de carácter absoluto ya que se encuentra restringido, entre otros, por la figura de la “reserva”, que transformar al finiquito en una transacción parcial.

Por otra parte, este efecto también

CONCLUSIONES

se ve morigerado con la interpretación jurisprudencial, ya que los sentenciadores han estimado con base a argumentaciones fundadas en razones lógicas y a su propia experiencia, así como a la luz de los principios de la primacía de la realidad y de la continuidad en el empleo, que no siempre estos instrumentos son válidos, no obstante, que en la forma hayan sido otorgados conforme a lo prescrito por la ley.

La razón de ser, de lo que podríamos denominar este “cuestionamiento judicial del finiquito válidamente otorgado”, surge de los principios inspiradores de esta rama del derecho; del desequilibrio existente entre las partes; de la génesis del finiquito al ser redactado por el empleador; de los antecedentes del desarrollo pretérito de la relación contractual que se plantean en el juicio; y finalmente, a la forma

de apreciación de la prueba que permite ir más allá de las formas. Todo ello debe ser apreciado caso a caso, tanto por los operadores del derecho, como por los sentenciadores, los primero al analizar los antecedentes y al plantear sus pretensiones y defensas en forma fundada; y los segundos, al momento de analizar la prueba más allá de los requisitos formales, pero argumentando lógicamente este cuestionamiento.

Notas al pie

(1) La recopilación de fallos contenidos en éste artículo ha sido elaborada para servir de instrumento de apoyo a los Defensores Labores en el desarrollo de su labor.

(2) “Derecho de las Relaciones Laborales”, Walker Errázuriz, Francisco, Edit. Universitaria, 1ª Edición, 2003, pág. 388.

(3) “Derecho del trabajo”, Lizama Portal, Luis, Edit. Lexis Nexis, 1ª Edición, 2005, pág. 215.

(4) Fallo de Casación en el Fondo de fecha 10 de mayo de 2010, Rol 1246-2010, Considerando Segundo, en autos caratulados “Robles Calderón con Exportadora Chiquita Chile Ltda.”. N° Legal Publishing: 44543.

(5) Fallo de fecha 27 de octubre de 2009, Rol 5816-2009, Considerando Cuarto, en autos caratulados “Fuentealba con Municipalidad San José de la Mariquina”.

(6) Fallo de Casación en el Fondo de fecha 8 de mayo de 2006, Rol 4502-2004, Considerando Noveno, en autos caratulados “Araya Arrey con Isapre Vida Tres S.A.”

(7) El inciso penúltimo del artículo 177 del Código del Trabajo, dispone: “No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el tra-

bajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.”

(8) Ejemplo de esto entre otros, es el caso de los trabajadores portuarios eventuales. Respecto de los cuales surgió la cuestión de cómo hacer efectivo el cobro de su seguro de cesantía sin contar con este documento, al respecto la Superintendencia de AFP impartió instrucciones mediante Oficio Ord. N° 65, de fecha 26 de mayo de 2003, en el cual señala que sólo será necesario que estos trabajadores exhiban el último contrato suscrito con la liquidación de remuneración eventual.

(9) Esta última referencia tiene relación con los requisitos que debe cumplir este instrumento para el pago del Seguro de Desempleo correspondiente.

(10) Esta disposición ha planteado la interrogante si es posible que el finiquito pueda ser firmado por el presidente de un sindicato al cual el trabajador no pertenece. Al respecto la Inspección del Trabajo en su Dictamen 876/32 del 2/03/2005 señaló que el término “respectivo” debe ser interpretado conforme a lo previsto por los artículos 19 y 20 del Código Civil, esto es, al tenor literal de la ley y la definición del término, estimando que se ha aludido primeramente a aquel director que preside la organización sindical a la cual se encuentra afiliado el

trabajador que firma el finiquito; en segundo término, al representante de los trabajadores de la empresa en que labora dicho dependiente; y, por último, al delegado de un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios designado en la empresa en que labora el dependiente afiliado a dicha organización y que otorga el finiquito.

(11) Fallo de Casación en el Fondo de fecha 22 de noviembre de 1999, Rol 1400-1999, en autos caratulados “Aleuy Romero con Industria Textil Monarch S.A.”. Publicado en la Revista Fallos del mes N° 492, correspondiente a Noviembre de 1999.

(12) Fallo de Casación en la Forma de fecha 24 de diciembre de 2008, Rol 5619-2008, en autos caratulados “Parra Riffo con Centro Educativo Club Hípico S.A.”. N° Legal Publishing: 41414.

(13) En el inciso final del artículo 9 del Código del Trabajo se establece de manera expresa que es obligatoria la suscripción de dicho documento tanto por el trabajador como por el empleador.

(14) Al respecto ver Dictamen N° 1.857, de 04.04.84, La Dirección del Trabajo.

(15) Artículo 9, del D.S. N° 50, del año 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Notas al pie

(16) Ver Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 0077/006 de fecha 8 de enero de 2008.

(17) Ver D.S. 597 de 1984, Reglamento de Extranjería.

(18) Publicada en el D.O. el 11 de enero de 2003. Es necesario llamar la atención que el actual texto refundido del Código del Trabajo, publicado el 10 de enero de 2003, no contiene esta modificación, por lo cual, en las ediciones oficiales del Código del Trabajo el artículo 177 sólo figura con 4 incisos.

(19) Ver Dictamen de la Inspección del Trabajo N° 5230/231 de fecha 3 de diciembre de 2003, que precisa el “concepto de cotización previsional”, el cual comprendería tanto las cotizaciones para financiar los regímenes de pensiones del antiguo y nuevo sistema, así como la cuenta de capitalización individual, como la cotización adicional; el 7% para salud, porcentaje que podrá ser superior en el caso de los afiliados a ISAPRE; la cotización del 0,6% con cargo al 7% aludido que se entera en las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, en cuyo caso el 6,4 % restante se entera en el Instituto de Normalización Previsional y la cotización para el seguro de desempleo, si correspondiere.

(20) En estos casos tratándose de finiquitos ratificados ante un Notario, es usual que estos ministros de fe den cumplimiento al mandato legal con el sólo hecho de limitarse a poner un timbre en el que se deja constancia que dicho finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el pago de todas las cotizaciones previsionales pendientes de conformidad a la ley 19.844.

(21) Fallo de la Corte Suprema de fecha 9 de junio de 2009, Rol 1939-2009, en autos caratulados “Riquelme Vásquez con E.C.M. Ingeniería S.A”. N° Legal Publishing: 42064.

(22) Las instituciones previsionales están obligadas a entregar al empleador un documento denominado “Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas”, que debe contener las cotizaciones que hubiera pagado el empleador durante la relación laboral con el trabajador despedido, certificado que debe ser entregado en forma inmediata o a más tardar dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la recepción de la solicitud. La certificación de las cotizaciones de salud está limitada a los 12 meses anteriores al despido si la relación laboral se extendió por más de un año.

(23) Ver cit. 5.

(24) Ver cit. 5.

(25) Fallo de fecha 30 de enero de 2008, Rol 1831-2008, Considerando Tercero, en autos caratulados “Quintana Pérez con de la Ilustre Municipalidad de Los Ángeles”. N° Legal Publishing: 38904

(26) Considerando Segundo, fallo cit. 25.

(27) Fallo del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago de fecha 18 de julio de 2008, Rol 562-2007, Considerando Sexto, en autos caratulados “Vera Campos con Constructora Vespucio Norte S.A.”. N° Legal Publishing: 42609

(28) Es importante destacar al respecto que: en cuanto a las causales de despido siempre será conveniente dar por terminada la relación laboral por el artículo 161 del Código del Trabajo, ya que en estos

casos el monto del subsidio por desempleo es mayor; por otra parte, las AFC y las Cajas de Compensación muchas veces requieren que se indique en estos documentos la extensión de la relación laboral.

(29) Fallo de Recurso de Nulidad de fecha 28 de abril de 2010, Rol 28-2010, en autos caratulados “Lomboy con Chacón”.

(30) Fallo de Recurso de Apelación de fecha 1° de junio de 2010, Rol 75-2010, en autos caratulados “Lobos Gallardo con Constructora Queiroz Galvao”. N° Legal Publishing: 44516

(31) Fallo de Recurso de Nulidad de fecha 28 de julio de 2008, Rol 3-2008, en autos caratulados “Santana Díaz con Víctor Fugellie y Cía. Ltda.”. N° Legal Publishing: 39520.

(32) Fallo de Recurso de Apelación de fecha 30 de diciembre de 2008, Rol 223-2008, en autos caratulados “Pérez Solar con Marítima Sipsa S.A. y otra”. N° Legal Publishing: 41501.

(33) Fallo de Recurso de Apelación de fecha 24 de agosto de 2007, Rol 17-2007, en autos caratulados “Reyes Maldonado con Pesquera y Conservera Real Limitada”. N° Legal Publishing: 37102.

(34) Fallo de Recurso de Apelación de fecha 17 de octubre de 2007, Rol 19-2007, en autos caratulados “Rojas Rojas con Pesca Chile S.A.”.

(35) Fallo de Recurso de Casación de fecha 4 de julio de 2002, Rol 923-2002, en autos caratulados “Contreras Meza con BCI”.

(36) Seguro de desempleo, subsidios asistenciales, etc.

(37) Beneficios otorgados por seguros personales, prórrogas en el cobro de créditos en instituciones financieras, etc.



Oficinas de Defensa Laboral

Región de Arica-Parinacota

Dirección: Yugooslavia N°1225, Locales D9-10-11 y 12
Teléfono: 58/583784-85-86
Jefa de Estudio: Marcela Palza

Región de Tarapacá

Dirección: Vívar N°398
Teléfono: 57/529620-21
Jefe de Estudio: Daniel Sánchez

Región de Antofagasta

Dirección: Washington N°2461
Teléfono: 55/410756-58
Jefe de Estudio: Rubén Gajardo

Región de Atacama

Dirección: Atacama N°494
Teléfono: 52/523928
Jefe de Estudio: Ricardo Garrido

Región de Coquimbo

Dirección: Juan de Dios Pení N°512
Teléfono: 51/550601-02
Jefa de Estudio: Mónica Gajardo

Región de Valparaíso

Dirección: Pastor Willis Hoover N°527
Teléfono: 32/2450414-15-16
Jefe de Estudio: Eduardo González

Región del Libertador Bernardo O'Higgins

Dirección: Campos N°373, piso 2
Teléfono: 72/321363-64-65-66
Jefa de Estudio: Karina Román

Región del Maule

Dirección: 2 Sur N°705

Teléfono: 71/510810-12-14
Jefe de Estudio: Cristián Toledo

Región del Bío-Bío

Dirección: San Martín N°457
Teléfono: 41/2861821-22
Jefa de Estudio: Paula Urzúa

Región de la Araucanía

Dirección: Manuel Bulnes N°790
Teléfono: 45/910071-72-73-74
Jefa de Estudio: Ingrid Neira

Región de Los Ríos

Dirección: Caupolicán N°175
Teléfono: 63/530106-530102
Jefa de Estudio: Gabriela Salgado

Región de Los Lagos

Dirección: Urmeneta N°305, Piso 3, Of. 302
Teléfono: 65/350036-37-38-39
Jefe de Estudio: Claudio Fernández

Región de Aysén

Dirección: Francisco Bilbao, N°425
Teléfono: 67/573266-573267
Jefa de Estudio: Sandra Espinoza

Región de Magallanes

Dirección: Julio Roca N°1034
Teléfono: 61/243370
Jefa de Estudio: Patricia Jara (S)

Región Metropolitana

Dirección: San Pablo N°1224-1226-1228
Teléfono: 2/6992967-6995788
Jefe de Estudio: Gonzalo Morales

Comité editorial:

Director: Ariel Rossel Zúñiga.
Redacción: Dagmar Salazar Meza, abogada asesora de la Unidad de Defensa Laboral.

Comité editorial:

Edición y Diseño: Carolina Olguín Muñoz.
Dirección: Teatinos 251 Of.801, Santiago.
Teléfono: 2/6743550-51

Comentarios y sugerencias a:
colguin@minjusticia.cl