COMENTARIOS LEGALES

Efectos del Finiquito en relación al Procedimiento de tutela de derechos fundamentales

Sergio Gamonal Contreras
Caterina Guidi Moggia.
Profesores de Derecho del Trabajo
Universidad Adolfo Ibáñez.

I. Introducción

En el presente artículo nos referiremos a los efectos del finiquito en relación al nuevo procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

La pregunta es: ¿puede la firma de un finiquito con todas las formalidades que exige la ley inhibir un procedimiento de tutela de derechos fundamentales?

Para una adecuada comprensión de nuestra tesis, dividiremos este trabajo en (II) noción de finiquito; (III) finiquito, renuncia y procedimiento de tutela, y (IV) conclusiones.

II. Noción de finiquito

Una vez finalizada la relación de trabajo por cualquier causal legal es necesario que se otorgue el correspondiente finiquito.

Nuestro legislador no ha definido qué debe entenderse por finiquito, pero ha señalado los requisitos necesarios para su validez y oponibilidad.

Dice la doctrina que es "el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación 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"[1]. Por su parte, la jurisprudencia ha sostenido que el finiquito es un instrumento cuyo propósito consiste en dejar testimonio escrito del término de la relación laboral y ajustar o saldar cuentas pendientes, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 177 y 9° inciso quinto del Código del Trabajo[2].

De los conceptos transcritos, cabe inferir las siguientes conclusiones de relevancia:

a) El finiquito es el documento escrito en el cual consta que la relación laboral ha terminado y que las partes han saldado sus cuentas recíprocas -sin perjuicio de las obligaciones que en el mismo se reconocen pendientes de cumplimiento y de las otras excepciones a su poder liberatorio-, pero no pone fin al contrato de trabajo, ya que éste termina por sí mismo.

En este sentido, es importante hacer presente como primera consideración que, según han sostenido nuestros tribunales, "el hecho de que el trabajador reconozca la causal invocada para dar por terminado el contrato de trabajo, al momento de la suscripción del finiquito, no constituye un obstáculo para que solicite la calificación de la misma ante los Tribunales de Justicia, toda vez que a éstos corresponde exclusivamente tal calificación"[3].

En otras palabras, su suscripción no impide que el trabajador afectado por el uso impropio de la causal de despido -por ejemplo, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio-, pueda recurrir al juzgado del trabajo competente para que éste se declare injustificado (por vulnerar las normas de los artículos 159 y ss. del Código del Trabajo).

De esta forma, estimamos que con mayor razón su otorgamiento no obsta a la procedencia de la acción de tutela de derechos fundamentales, si, por ejemplo, el empleador actúa de mala fe, utilizando de manera

[1]THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio, *Manual de Derecho del Trabajo. Derecho Individual de Trabajo - Derecho Procesal del Trabajo*, Tomo III, 3ª edición actualizada y aumentada, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1998, página 120.

[2]TROMAS MAC MILLAN, Rumberto, *Terminación del Contrato de Trabajo. Manual Práctico*, Santiago, Editorial Edimatri, 2008, página 707

[3]NADAL SERRI, Daniel, *El Despido en el Código del Trabajo*, Santiago, LexisNexis, 2003, página 580.



impropia la causal contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, despidiendo por motivos especialmente antijurídicos, como son las opiniones religiosas, políticas o la orientación sexual del trabajador[4], vulnerando con ocasión del despido derechos tales como la integridad psíquica, la protección de la vida privada o la honra de la persona, la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, y la no discriminación en materia laboral, garantías contempladas en el artículo 19 numerales 1°,4°,5° y 16 párrafo 3° de nuestra Constitución Política de la República.

b) El finiquito es una convención y, en la mayoría de los casos, de carácter transaccional[5]

En este contexto, cabe precisar que "una vez terminado el contrato de trabajo, la ley faculta a que el trabajador renuncie a sus derechos laborales (Art. 5, CT), mas para que esta renuncia sea válida necesariamente debe prestar su voluntad y suscribir este documento que es el finiquito con las formalidades que establece el legislador, de acuerdo con el Art. 177 del CT"[6]. Lo propio ha sostenido nuestra jurisprudencia judicial en el siguiente sentido: "la irrenunciabilidad de los derechos establecidos en las leyes laborales opera mientras subsista el contrato de trabajo y no una vez extinguido éste"[7].

Ahora bien, al tratarse de una convención, la voluntad del trabajador debe estar exenta de vicios del consentimiento, esto es de error, fuerza o dolo (artículo 1451 del Código Civil).

Se ha reconocido por nuestros Tribunales de Justicia que, por ejemplo, "el error en cuanto a la determinación de las cifras que debieron pagarse al actor ha viciado su consentimiento produciendo la nulidad del finiquito en cuanto a su poder liberatorio para la demandada"[8].

En caso de existir fuerza, la doctrina ha sostenido que el finiquito será nulo y la relación laboral permanecerá vigente[9]. Del mismo modo, nuestra jurisprudencia judicial ha declarado la nulidad de finiquitos suscritos bajo presión o fuerza de la parte empleadora.

Así lo ha señalado la Corte Suprema, en el siguiente tenor: "de acuerdo a las reglas de la sana crítica, cabe concluir que no medió de parte del trabajador voluntad libre en el otorgamiento del finiquito, por lo que procede invalidarlo y reincorporar al demandante a sus labores habituales"[10].

Por su parte, nuestra jurisprudencia ha estimado que "existe presión o fuerza en la celebración de un finiquito si el empleador condiciona en forma determinante su firma a la posibilidad que el trabajador obtuviera su libertad mediante el desistimiento de la denuncia criminal hecha por el primero; más aun si consta del proceso que dicho trabajador recibió también presión de sus compañeros de cárcel, a los que hizo firmar finiquitos a cambio de los desistimiento s de la denuncia que sólo se concretarían una vez que se hubiera suscrito la totalidad de los citados finiquitos"[11].

En el mismo sentido, el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de la ciudad de Arica, RITT-8-2010, determinó que "en los hechos, al existir las presiones que se han acreditado según los indicios, previamente formulados [...] existió fuerza moral suficiente, para en sede laboral, viciar el consentimiento de la trabajadora, por lo que por este motivo, también el finiquito es nulo".

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

[4]GAMONAL CONTRERAS, Sergio y GUIDI MOGGIA, Caterina, *Manual del Contrato de Trabajo*, Segunda Edición Revisada y Actualizada, Santiago, LegalPublishing, 2011, página 306.

[5]THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio, obr. cit. en nota 1, página 120.

[6]ROJAS MIÑO, Irene, *Manual de Derecho del Trabajo. Derecho Individual*, Santiago, LexisNexis, 2004, página 296.

[7]NADAL SERRI, Daniel, obr. cit. en nota 3, página 577.

[8]NADAL SERRI, Daniel, obr. cit. en nota 3, página 582.

[9]THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio, obr. cit. en nota 1, páginas 121 y 122.

[10]NADAL SERRI, Daniel, obr. cit. en nota 3, página 580.

[11]NADAL SERRI, Daniel, obr. cit. en nota 3, página 583.

relacionados en los motivos primero y segundo precedentes", a saber: el principio de protección y el de irrenunciabilidad.

Ahora bien, recordemos que el Derecho del Trabajo nace precisamente para proteger al trabajador, parte débil de la relación de trabajo. Por lo tanto, no debemos olvidar que el principio de protección, rector en esta disciplina jurídica, debe operar durante todo el íter contractual, vale decir, en la fase preparatoria de la relación laboral, en su perfección, durante su vigencia, y en su conclusión o término.

III. Finiquito, renuncia y procedimiento de tutela

Consideramos que en la etapa postcontractual laboral se debe actuar con especial cautela, precisamente porque se trata de un momento en que el ex trabajador se encuentra en una situación particularmente frágil, pues ya no es claramente destinatario de la protección derivada de los mínimos irrenunciables contemplados en nuestro ordenamiento jurídico laboral.

Por ello, podemos distinguir tres casos en los cuales podrá revisarse el finiquito.

1) Cuando en el finiquito se dispone fraudulentamente de los derechos del trabajador, ya sea por vicio de fuerza, error o dolo.

Nuestros tribunales junto con reconocer la posibilidad de renunciar a los derechos laborales en la etapa postcontractual la han limitado a propósito de una sucesión ininterrumpida de contratos a plazo, señalando que "el finiquito no tiene el mérito de poner término al contrato de trabajo, si de hechos posteriores a su firma se desprende de modo inequívoco que no ha sido la intención de las partes interrumpir o terminar el vínculo laboral, celebrándose entre las mismas partes un nuevo contrato con vigencia indefinida a contar del día siguiente del término del anterior"[12].

En el mismo sentido la jurisprudencia ha dado por probado el vicio de "fuerza" en la firma de varios finiquitos, cuando su firma era requisito para el pago del sueldo[13].

Lo propio se ha reconocido a propósito del derecho a la libertad sindical en la causa RIT S-2-2009 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, al señalar que "la suscripción [...] de un finiquito y de una declaración jurada desistiéndose de la denuncia, no permiten excusar la conducta de la denunciada, sobre todo que lo que se busca proteger a través del derecho sindical es al sindicato, que se ve representado por su presidente, pero es interés de este órgano y de asegurar que sus miembros no se vean afectados, que está ordenada toda nuestra normativa sindical vigente, ante lo cual, es deber de esta judicatura velar por el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales que amparan esta labor".

2) Cuando en el finiquito se dispone de derechos que afectan intereses de terceros

La Corte Suprema ha determinado, respecto de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, que "la protección de la mujer en estado de gravidez, si bien atiende a la trabajadora, persigue, fundamentalmente, resguardar los derechos del que está por nacer, asegurando a la madre una fuente de ingresos durante cierto lapso prudencial". Concluye la Corte que "sólo es posible asentar que la demandante no pudo renunciar a la protección que a su hijo le brindaba la ley y mucho menos, pudo hacerla en forma tácita, como se sostiene en el fallo de que se trata, por el hecho de solicitar el pago de otras indemnizaciones que también le otorga el Código del ramo. Ello por cuanto el fuero no cede en su solo beneficio y porque, además, el contrato de trabajo no se entendía terminado, desde que la desvinculación de las partes, sin la previa autorización judicial, era nula"[14].

Del mismo modo, un finiquito que dispusiera sobre los derechos de la maternidad no sería válido por transgredir la irrenunciabilidad laboral e incluso, la regla del artículo 12 del Código Civil.

[12]GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Santiago, Editorial Jurídica Cono Sur Ltda., 1998, páginas 161 y 162.

[13]GAMONAL CONTRERAS, Sergio, "Comentario de la Jurisprudencia Laboral del año 2003", Corte Suprema, Tribunal Constitucional, N° 1, *Revista de Derecho*, Universidad Adolfo Ibáñez, 2004, página 768.

[14]GAMONAL CONTRERAS, Sergio, obr. cit. en nota anterior, páginas 757 y 758.



3) Caso en que la renuncia posterior a la vigencia del contrato de trabajo afecta un bien jurídico laboral establecido a nivel constitucional[15]

Los tribunales han estimado que "aún terminada la relación laboral, la renuncia formulada por el trabajador es ineficaz en la medida que se vincula no con el puro interés patrimonial individual del actor, sino con un bien jurídico o interés colectivo, como es el derecho a la integridad física y psíquica establecido en el artículo 19 N° 1 inciso primero de la Constitución Política de la República, el que, dado su carácter de garantía constitucional, es indisponible entre las partes y, en consecuencia, no puede ser objeto de renuncia, pues su proyección trasciende al mero ámbito individual del sujeto"[16].

La doctrina ha precisado que las normas laborales que regulen o complementen un bien jurídico laboral establecido a nivel constitucional no son renunciables en cualquier época, por aplicación de las normas generales, artículo 12 del Código Civil, toda vez que las garantías constitucionales se establecen en interés de los individuos y también del bien común y de la sociedad toda, y porque los preceptos legales que autorizaran dicha renuncia podrían afectar las garantías constitucionales en su esencia, transgrediendo lo dispuesto en el artículo 19 N° 26 de nuestra Constitución[17].

Sobre el particular, cabe tener presente las expresiones vertidas por Ugarte, quien ha sostenido que "las posiciones jurídicas del empleador que se sustente sólo en acuerdos contractuales son insuficientes jerárquicamente hablando para sostener una restricción de un derecho fundamental del trabajador"[18]. Cita este autor, precisamente en la etapa postcontractual, "el caso de las cláusulas de "no competencia" que prohíben al trabajador contratarse en empresas del rubro después de terminado el contrato de trabajo con su empleador, muy habituales en el último tiempo en Chile, y que afectan así abiertamente la libertad de trabajo"[19].

En la misma línea argumental, hacemos extensibles estas aseveraciones al finiquito, por cuanto estimamos que este documento no tiene la fuerza jerárquica suficiente para desplazar las garantías fundamentales de titularidad del trabajador que lo suscribe.

En este contexto, no debemos olvidar que una de las evoluciones más interesantes en el Derecho Laboral contemporáneo ha sido la aplicabilidad horizontal/diagonal, mediata y/o inmediata, de las disposiciones constitucionales en las relaciones entre particulares, lo que ha permitido una mayor tutela de los derechos ciudadanos del trabajador dentro de la empresa (conocida como "ciudadanía del trabajador en la empresa").

Este concepto reconoce que "el trabajador no sólo es titular de aquellos derechos fundamentales típica o específicamente laborales, reconocidos al ser humano en tanto trabajador (libertad sindical, negociación colectiva, derecho de huelga, derecho al trabajo y a la formación profesional, limitación de la jornada, derecho al descanso, etc.), sino que él también es titular de los demás derechos humanos, aquellos esenciales a la persona humana simplemente en cuanto tal y de los que el trabajador no puede ser privado por la celebración de un contrato de trabajo o la incorporación a una unidad productiva"[20]. En otras palabras, "se trata de aquellos derechos que tiene el trabajador como ciudadano, derechos civiles y políticos que, en cierta forma, quedaban disminuidos en la relación de trabajo, ya sea por la necesidad de una mejora urgente de las condiciones económicas y de trabajo o por efecto de la exacerbación de la potestad de mando del empleador"[21].

Precisamente, el procedimiento de tutela de derechos fundamentales concreta en nuestro ordenamiento jurídico la llamada "ciudadanía del trabajador en la empresa".

[15]GAMONAL CONTRERAS, Sergio, obr. cit. en nota 12, páginas 155 y ss.

[16]THOMAS MAC MILLAN, Humberto, obr. cit. en nota 2, página 722.

[17]GAMONAL CONTRERAS, Sergio, obr. cit. en nota 12, páginas 155 y 156.

[18]UGARTE CATALDO, José Luis, *Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador*, 3ª edición, Santiago, Legal-Publishing, 2010, página 72.

[19]Idem.

[20]GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Ciudadanía en la Empresa o los Derechos Fundamentales Inespecíficos*, Montevideo, Fundación de Cultura Económica, Cuadernos de Fundación Derecho del Trabajo y la Seguridad Social N°6, 2004, página 5.

[21]GAMONAL CONTRERAS, Sergio y GUIDI MOGGIA, Caterina, obr. cit. en nota 4, página 196.

Lo anterior impide cualquier efecto liberatorio del finiquito que implique una renuncia de derechos fundamentales, por cuanto la naturaleza irrenunciable y jerárquicamente superior de estas garantías determinan la subsistencia de una eventual acción de tutela. Lo anterior, no obsta a los acuerdos (conciliación) que las partes lleguen en el tribunal (audiencia preparatoria) dado que en este caso el pacto es supervisado por el juez. Lo mismo ocurre en la mediación ante la Inspección del Trabajo, caso en el cual ésta tiene lugar ante un ministro de fe especializado en materia laboral.

Dada la novedad de este procedimiento en nuestra cultura jurídica, es muy probable que muchos trabajadores aún desconozcan su existencia y se conformen con lo que conocen, un finiquito relativo a la indemnización por años de servicio. Por ello, cualquier acuerdo sobre derechos fundamentales entre los afectados debe realizarse frente al inspector del trabajo o al juez del trabajo.

IV. Conclusiones

En atención a lo expuesto podemos concluir lo siguiente:

1.- Aunque el finiquito tiene poder liberatorio existen casos en los cuales este efecto no se produce.

2.- Una de estas situaciones se da cuando en el finiquito se dispone fraudulentamente de los derechos del trabajador, ya sea por vicio de fuerza, error o dolo.

3.- El segundo caso alude al finiquito en el que se dispone de derechos que afectan intereses de terceros y no sólo al trabajador.

4.- Por último y, no por ello menos relevante, cuando el finiquito importa una renuncia posterior a la vigencia del contrato de trabajo que afecta un bien jurídico laboral establecido a nivel constitucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gamonal Contreras, Sergio, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Santiago, Editorial Jurídica ConoSur Ltda., 1998.

2. Gamonal Contreras, Sergio, *Ciudadanía en la Empresa o los Derechos Fundamentales Inespecíficos*, Montevideo, Fundación de Cultura Económica, Cuadernos de Fundación Derecho del Trabajo y la Seguridad Social N° 6, 2004.

3. Gamonal Contreras, Sergio, "Comentario de la Jurisprudencia Laboral del año 2003", Corte Suprema, Tribunal Constitucional, N° 1, *Revista de Derecho*, Universidad Adolfo Ibáñez, 2004.

4. Gamonal Contreras, Sergio y Guidi Moggia, Caterina, *Manual del Contrato de Trabajo*, Segunda Edición Revisada y Actualizada, Santiago, LegalPublishing, 2011.

5. Nadal Serri, Daniel, *El Despido en el Código del Trabajo*, Santiago, LexisNexis, 2003.

6. Rojas Miño, Irene, *Manual de Derecho del Trabajo. Derecho Individual*, Santiago, LexisNexis, 2004.

7. Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio, *Manual de Derecho del Trabajo. Derecho Individual de Trabajo - Derecho Procesal del Trabajo*, Tomo III, 3ª edición actualizada y aumentada, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1998.

8. Thomas Mac Millan, Humberto, *Terminación del Contrato de Trabajo. Manual Práctico*, Santiago, Editorial Edimatri, 2008.

9. Ugarte Cataldo, José Luis, *Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador*, 3ª edición, Santiago, LegalPublishing, 2010.