



UNIVERSIDAD
DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO

**DIPLOMADO “DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES
LABORALES”**

4 DE SEPTIEMBRE DE 2021

**“TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. EL FINIQUITO Y
SUS CLÁUSULAS”**

Profesor: Roberto Cerón Reyes
(U. de Chile - U. de los Andes, Chile)

SUMARIO

En esta clase revisaremos los siguientes tópicos:

I) Causales de terminación del contrato individual de trabajo (continuación): acoso sexual (art. 160 N° 1 letra b) del CdT) e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato (art. 160 N° 7 del CdT).

(II) La carta de terminación del contrato individual de trabajo; y

(III) El finiquito laboral y sus cláusulas.

- Abreviaturas:

CdT: Código del Trabajo

Art.: Artículo

Arts.: Artículos

CA: Corte de Apelaciones

CS: Corte Suprema

JLT: Juzgado de Letras del Trabajo

RUJ: Recurso de Unificación de Jurisprudencia

IAS: Indemnización por años de servicio

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CAUSALES

- Conductas de acoso sexual (art. 160 N° 1 letra b) del CdT):
 - Conducta que atenta contra la dignidad de la persona (art. 2 inc. 2° del CdT).
 - Concepto y requisitos (art. 2 inc. 2° del CdT): la conducta que “ (i) una persona realiza en forma indebida, por (ii) cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, (iii) no consentidos por el que lo recibe y que (iv) amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo”.
 - Procedimiento de investigación: arts. 211 letra A y siguientes del CdT + art. 154 N° 12 del CdT.
 - A propósito de la denuncia, *el único requisito es su escrituración* (véase 2 JL de Coronel, RIT I-2-2020, de 31 de agosto de 2020).
 - Ejecución de la investigación: i) empresa y ii) inspección del trabajo. Comentarios...

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CAUSALES

- Cuestiones útiles:

- El empleador debe probar todos los requisitos que configuran la causal: art. 454 N° 1 del CdT.
- Hay acoso sexual tanto en los requerimientos sexuales de carácter explícito, como en aquellas conductas que impliquen atenciones con un contenido sexual. Véase Dictamen N° 1133/36, de 21 de marzo de 2005.
- El silencio de la víctima frente a una conducta de acoso sexual no constituye, en ningún caso, aceptación de un requerimiento de esta índole. Véase 2° JLT de Santiago, RIT T-309-2018, de 7 de junio de 2018.
- El procedimiento de investigación de las conductas de acosos sexual debe constar en el Reglamento Interno de la empresa.
- La investigación que realiza la empresa debe reunir todos los requisitos del art. 211 y siguientes del Código del Trabajo.
- El despido por acoso sexual debe fundarse en los resultados de la investigación.
- No se aplicará el recargo del art. 168 inc. 3° del CdT si el despido está motivado por las conclusiones del procedimiento de investigación.

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CAUSALES

- Jurisprudencia:
 - La causal de acoso sexual debe acreditarse fehacientemente (JLT de La Serena, RIT T-51-2018, de 5 de marzo de 2019):
 - “Que en relación a los supuestos actos de acoso sexual [...] es del caso señalar, que ninguna prueba se ha aportado para acreditar la veracidad de lo afirmado por el trabajador, siendo el caso que ninguno de los testigos presentados durante el juicio corroboró la existencia de tales hechos, los que por lo demás no se establecieron en la investigación de la Inspección del Trabajo; fueron descartados en la investigación realizada por el departamento de relaciones laborales de la empresa denunciada y además negados categóricamente por la señora Rojas en su declaración, de forma tal que no cabe sino desestimar la denuncia realizada en este aspecto, estimando que la imputación realizada constituyen afirmaciones livianas, carentes de toda base, lo que es de particular gravedad considerando el tipo de hechos que atribuyó a una persona que a su vez también tiene la calidad de trabajadora”.
 - En el mismo sentido (+acoso laboral): JLT de San Bernardo, RIT O-461-2019 + CA de San Miguel, Rol N° O-461-2019, de 17 de agosto de 2020 (misma causa).

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CAUSALES

- Las conductas de acoso sexual, entremezcladas con comportamientos de otra índole, son permanentes en el tiempo y, en consecuencia, no se blanquean (1° JLT de Santiago, RIT T-1528-2017, de 25 de septiembre de 2018):
- “[...] Evidentemente, la actora fue objeto de acoso sexual durante el curso de su relación laboral. No desvirtúa lo anterior el que la actora recibiera beneficios personales como préstamos personales y pasajes aéreos y otras prebendas. En primer lugar, ellas aparecen según el historial de conversación bastante después del inicio del coqueteo que conduce el Señor Seleme a la denunciante. No trasforman en legítimo lo que nace espurio. En segundo lugar y en la lógica de sobrevivencia en una relación laboral es claro que el trabajador o trabajadora afectada pueden ver como una forma de morigerar o de sortear mejor una realidad que se avizora compleja; sin que ello lo transforme en una relación utilitaria o derechamente un intercambio de otro tipo [...]”.

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CAUSALES

- El informe de fiscalización e investigación de acoso sexual no inhibe al juez para calificar una conducta de acoso sexual (1° JLT de Santiago, RIT T-1370-2017, de 27 de junio de 2018):
- “[...] en cuanto al informe de fiscalización e investigación de acoso sexual de la Inspección del Trabajo, que descarta la existencia de acoso sexual y sólo constata el uso por parte del jefe directo de un lenguaje inapropiado y falta de habilidades blandas para el manejo de relaciones personales, llama la atención la falta de ponderación de antecedentes directos de acoso, constituido por los testimonios de las dos denunciantes, ratificados por declaraciones de otras trabajadoras y ex trabajadoras, que otorgan credibilidad a las actoras en cuanto a la existencia de conductas impropias por haberlas observado directamente, o por haber oído el relato efectuado por las denunciantes acerca de la situación que estaban viviendo. Se omite en la valoración de la fiscalizadora la consideración de la forma de funcionamiento de la oficina, donde los roles de jefatura son ejercidos invariablemente por varones, respecto de las ejecutivas, todas de sexo femenino, el hecho de que la mayoría de las trabajadoras admite malos tratamientos verbales, malas palabras, actitud déspota del denunciado y el aspecto relevante para la configuración de la figura, que es el hecho asentado en la causa de que la única persona que maneja la distribución o asignación de propiedades es precisamente el presunto agresor, respecto del cual al menos tres trabajadoras se quejan de tener favoritismo en la entrega de propiedades [...]. De la lectura de las conclusiones finales de dicho informe, aparece evidente la falta de ponderación de los antecedentes del caso, limitándose a una simple enunciación de antecedentes y número de estos, más no se hace referencia al por qué se descarta la declaración de las demandantes o por qué no se consideran las declaraciones de las trabajadoras que validan la denuncia, pareciendo simplemente un conteo de votos a favor o en contra de la denuncia, sin ningún tipo de análisis respecto de la situación general [...] denota el informe en su escaso análisis, una falta de conocimiento de la violencia de género y falta de conciencia de las formas como ésta se desarrolla y del impacto que ésta tiene en las diferentes ámbitos de las relaciones humanas, en particular en aquellas...”

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CAUSALES

instancias donde el ejercicio de la autoridad o poder de mando tiende a reproducir patrones culturales que invisibilizan o normalizan la violencia de género [...] que el acoso sexual constituye una manifestación de violencia contra la mujer y de discriminación en contra de ésta. Así se ha estimado por la Convención para la Eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer y en los mismos términos existen fallos emblemáticos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos como el caso González y Otras Vs. México, más conocido como caso Campo Algodonero [...] Así, y a título ejemplar, podrían entenderse como actos comúnmente considerados como acoso los chistes de contenido sexual, los piropos o comentarios sexuales sobre la trabajadora, comentarios sobre el cuerpo o vestimentas de la trabajadora, los acercamientos excesivos, las preguntas acerca de la vida sexual, el hacer insinuaciones sexuales, el pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, abrazos no deseados, tocamientos, pellizcos, etc.[...]. En sentencia de 07 de junio de 2018, dictada en causa 309-2018 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se indica "DOMÍNGUEZ, MELLA Y WALTER (2014) explican que el comportamiento sexual o de connotación sexual debe entenderse en sentido amplio, "comprendiendo acciones de carácter verbal, escrito, gestual o de contacto físico".

- Los Inspectores del Trabajo tendrán el carácter de ministros de fe de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones (art. 23, D.F.L. N° 2). Los hechos constatados por ellos y respecto de los cuales deben informar de oficio a requerimiento constituirán presunción legal de veracidad, incluso para efectos de la prueba judicial. **A propósito de un despido por acoso sexual, fundado en informe de la Inspección del Trabajo** (CS -RUJ acogido-, Rol N° 18.865-2018, de 9 de julio de 2019). En la instancia, el "acosador" interpuso demanda de tutela más despido injustificado; el tribunal acogió la denuncia (honra); la demanda interpuso recurso de nulidad, que fue desestimado.

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CAUSALES

- La insistencia en un contacto, o las insinuaciones de carácter sexual no queridas por quien es la receptora de los requerimientos, constituyen acoso sexual ambiental (CA de La Serena, Rol N° 66-2015, de 30 de junio de 2015):
- “[...] las conductas atribuidas al actor [...] se encuadran en el concepto normativo de abuso sexual contenido en el inciso 2° del código del ramo, toda vez que, en primer término, se traducen en requerimientos sexuales físicos y verbales a las trabajadoras Patricia Layana y Paulina Dabed, consistentes en intentos de besarlas en la boca a la fuerza, ligado, además, a actuaciones e insinuaciones de connotación sexual formuladas a otras trabajadoras, ya sea tratando de sorprender a una de ellas para besarla, o bien, catalogando de disponible a otra porque estaba tramitando su divorcio, además, de darle un trato peyorativo de “hembra” a una tercera, hechos que, por lo demás, no han sido controvertidos en el recurso; por lo que tales acciones no consentidas por las trabajadora, sin dudas, que son constitutivas de un atentado contra su dignidad, a su intimidad, a su sexualidad y al mutuo respeto que deben regir las relaciones laborales; y, en segundo lugar, como refiere la juzgadora, por cuanto las conductas del demandante han violentado el derecho de las mujeres a ser tratadas con respeto y dignidad en sus ambientes laborales, circunstancia que, obviamente, a juicio de esta Corte, generó un entorno laboral incómodo proveniente de un asedio reiterado, explícito y, por tanto indebido, causando en las afectadas reacciones que fueron desde la incomodidad hasta la evitación del sujeto [...] la insistencia en un contacto o las insinuaciones de carácter sexual no queridas por quien es la receptora de los requerimientos, determina la instancia en que la intimidad y dignidad comienzan a ser afectadas, y por tanto, los hechos asentados en la sentencia recurrida son constitutivos del denominado “acoso sexual ambiental”, por cuanto las trabajadoras fueron violentadas en su derecho a ser tratadas con respeto y dignidad en sus ambientes laborales, como sostuvo la sentenciadora”.

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CAUSALES

- Los comportamientos en materia de acoso sexual son innumerables y, en consecuencia, exigen un examen múltiple, integral y coherente de las circunstancias fácticas del caso (CS, Rol N° 3500-2010, de 1 de septiembre de 2010):
- “[...] las sutilezas a las que se enfrentan los tribunales, en el ámbito de la calificación de los comportamientos que pueden generarse en materia de acoso sexual, entonces, resultan innumerables y exigen un examen múltiple, integral y coherente de las circunstancias fácticas del caso, muy lejano a una ponderación aislada. Así, en la especie, los sentenciadores razonan ya no solo en torno a una conversación o una fotografía sacada de manera furtiva, sino al contexto conformado por los acercamientos que persisten la reticencia y clara desatención de la receptora, el acoso visual y fotográfico, los mensajes y amenazas a través de terceros, e incluso los malos tratos exteriorizados de manera verbal y corporal cuando la conexión de los servicios de ambos involucrados origina instancias en que el buen desarrollo o término de las tareas de uno dependen del otro; todos aspectos tocados por cada una de las pruebas allegadas a los autos, especialmente las investigaciones llevadas a cabo por la empresa y la autoridad administrativa [...] la conducta histórica y conocida del actor entre sus compañeros de labores y de la que dan cuenta varios antecedentes, es precisamente el aludido nexa y la influencia a nivel de jefaturas internas que aquél esgrimió a través de terceros, lo que, desde la mirada de una mujer normal, que se desempeña como trabajadora externa de una empresa y que se ve sometida a todo lo expuesto, explica su temor y luego, su denuncia”. (+ conductas de acoso sexual véase JLT de Punta Arenas, RIT T-29-2020, de 10 de octubre de 2020).

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CAUSALES

- A propósito de la voz “requerimiento” (CS, Rol N° 508-2020, de 9 de octubre de 2020):
- “Que, sin embargo, de acuerdo a la definición de acoso sexual recogida en el Acta 103-2018, el núcleo del comportamiento que interesa proscribir y evitar radica en un concepto rector, como es la formulación de “requerimientos de carácter sexual no consentidos”, y que producen los efectos que describe el artículo 1° del Acta citada, esto es, amenazar o perjudicar la situación laboral del destinatario o destinataria, sus oportunidades en el empleo o generan un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo; por lo que para emitir decisión sobre el primer cargo formulado, resulta indispensable esclarecer el citado aspecto” (Considerando cuarto).
- “Que, en todo caso, aunque resulte evidente, es necesario dejar constancia que son múltiples las inconductas que pueden generar los efectos consignados en el motivo que precede (“amenazar o perjudicar la situación laboral del destinatario o destinataria, sus oportunidades en el empleo o generan un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo”), y no todas tendrán per se el carácter de acoso sexual, ya que el elemento distintivo, de acuerdo a la descripción de la norma citada, es el requerimiento sexual no consentido, por lo que su ausencia no implica la absolución del responsable, sino – en caso de ser procedente- su sanción a título de infracción de otros deberes funcionarios” (Considerando quinto).

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CAUSALES

- Voto de minoría

“...En ese entendimiento, resulta evidente que el concepto de “requerimiento” debe ser interpretado en términos amplios, desde que las conductas descritas apuntan, precisamente, a acciones de índole sexual, las que de acuerdo a la técnica regulatoria prevista en la norma, se entiende que satisfacen el tipo consagrado en el inciso primero. La conducta descrita va en la línea de lo que dispone la OIT en el Convenio N° 190, al conceptualizar el fenómeno como una “conducta de naturaleza sexual que afecta la dignidad de las personas y que resulta ingrata, humillante y ofensiva para quien la recibe”, así como en el Protocolo Modelo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual en los Poderes Judiciales de Iberoamérica, recientemente aprobado por la Cumbre Judicial Iberoamericana”. En esas condiciones, encontrándose acreditado que el denunciado profirió gestos y piropos lascivos, y desplegó acercamientos o contactos físicos innecesarios respecto de las funcionarias denunciadas, resulta evidente – más allá de la ausencia de un requerimiento formal de carácter sexual – que en su relación con ellas se trasluce su consideración como objeto de carácter sexual, circunstancias en las que el respeto por su integridad o dignidad estaba ausente, y que no es posible admitir, lo que se vio agravado por la posición jerárquica del denunciado. En efecto, el acoso sexual es una conducta que se ejerce generalmente desde una posición de poder en donde la persona se encuentra respecto del superior en una situación de vulnerabilidad. Importa señalar, adicionalmente, que el problema o fenómeno del acoso sexual tiene relación con los roles que se le atribuyen a los hombres y a las mujeres en la vida social y, en consecuencia, se hace necesario cambiar tales patrones culturales para dar una adecuada comprensión a ese tipo de conductas, que afectan negativamente la situación de la mujer en sus puestos de trabajo. Tal forma de relacionarse es una de aquellas que el Poder Judicial se ha comprometido a proscribir y evitar, apostando por la promoción de una cultura de respeto y tolerancia, con el fin de generar ambientes laborales libres de violencia y discriminación, con especial énfasis en la prevención y atención del acoso sexual, en el marco de lo cual ha aprobado el Acta 103-18; por lo que, en los términos en que tal conducta ha quedado demostrada, ha sido adecuadamente comprendida como constitutiva de acoso sexual y, de acuerdo a dicha comprensión, ha debido ser sancionada”.

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CAUSALES

- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato (art. 160 N° 7 del CdT):
 - Forma parte de las causales de caducidad, también conocidas como disciplinarias.
 - En principio, el trabajador no tiene derecho a percibir indemnización alguna. Si el trabajador estima que se configura un despido “indebido”, deberá interponer la acción judicial correspondiente (art. 168 del CdT).
 - Es la causal de despido más genérica de todas. De este modo, en ella pueden subsumirse distintos tipos de infracciones laborales (Munita, 2014, p. 64) + 8° JLT de Santiago (antiguo), Rol N° 989-2008, de 30 de 30 de noviembre de 2009.

Obligaciones que impone el contrato: “como obligaciones contractuales no sólo se deben considerar aquellas explícita y formalmente asumidas por el trabajador en el texto del contrato de trabajo, sino que también las que con ocasión de los servicios impone la ley, la voluntad de las partes y la propia naturaleza del vínculo” (Munita, 2014, p. 65 + Lanata, 2009, p. 281). También el artículo 1546 del CC: “Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresan, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por ley y costumbre pertenecen a ella”. El Reglamento Interno (¿?).

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CAUSALES

- Contenido del contrato de trabajo (Domínguez y Walter, 2017, pp. 15 y 16):

1.- Aquel derivado de cláusulas expresas.

2.- Aquel derivado del contenido ético del contrato de trabajo (buena fe) (Adicionalmente, CA de Santiago, Rol N° 1571-2019, de 4 de octubre de 2019).

3.- Aquel derivado de cláusulas tácitas o subentendidas.

- La doctrina mayoritaria sostiene que la causal se configura por incumplir cualquier aspecto del contenido del contrato de trabajo. Con todo, se aplicaría para aquel “incumplimiento de aquellas obligaciones de estricta fuente contractual o que tenga una conexión necesaria y directa con el contrato de trabajo” (Domínguez y Walter, 2017, p. 16).

- Es de aplicación residual: “... no puede ser invocada frente a la existencia de supuestos fácticos que constituyen alguna de las causales específicas, como ha ocurrido en el caso de autos, porque como se dijo, ella está reservada para hechos no contenidos en aquéllas...” (CA de Santiago, Rol N° 7-2014, de 9 de junio de 2014).

- No es de aplicación residual: 2° JLT de Santiago, RIT O-2166-2014, de 28 de agosto de 2014.

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CAUSALES

Requisitos:

- Que se trate de un incumplimiento del contrato de trabajo.
- Que el incumplimiento sea grave  ¿Perjuicio? "...la conducta del trabajador debe ser un impedimento para que continúe en la empresa, puesto que pone en peligro el equilibrio de intereses jurídicos establecidos a través del contrato de trabajo" (Munita, 2014, p. 66).

Recomendaciones:

- El empleador debe probar todos los requisitos que configuran la causal (art. 454 N° 1 del CdT).
- Invocación pluricausal del artículo 160 del CdT. (2° JLT de Santiago, RIT O-2166-2014, de 28 de agosto de 2014).
- Obligaciones incumplidas: funciones (art. 10 N° 3 del CdT), deberes (Reglamento Interno). En suma, el contenido del contrato de trabajo.
- La gravedad será determinada por el juez, considerándose "la reiteración de las conductas, los años de servicios del trabajador, su incidencia en la marcha normal de la faena, los perjuicios causados a la empresa, todos los cuales constituyen elementos de juicio que en base a la prudencia y la sana crítica permiten al juez del fondo calificar la gravedad de la conducta" (8° JLT de Santiago, Rol N° 989-2008, de 30 de noviembre de 2009).

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CAUSALES

Recomendaciones:

- Perjuicio: sí es necesario. Generalmente, un perjuicio económico.
- Perjuicio: no es necesario. Dicho incumplimiento se articularía en torno a otra clase de conductas, tales como: i) infracciones a la buena fe contractual y ii) daño potencial, como sería aquel causado a la imagen del empleador, el incumplimiento de la normativa interna de la empresa y los perjuicios ocasionados a compañeros de trabajo (Munita, 2014, pp. 71-73; Lanata, 2009, p. 282, Rojas, 2015, p. 425.)
- **Opiniones...**
- Infracción al Reglamento Interno. Sí (JLT de San Miguel, RIT T-200-2018, de 8 de marzo de 2019). Parte de la doctrina dice que no: “la transgresión por parte del trabajador de una prohibición establecida en el reglamento interno sólo acarrea a éste la aplicación de las sanciones propias del reglamento interno previstas en el artículo 154 N° 10 en relación con el artículo 157” (Gamonal y Guidi, 2015, p. 16).
- No pago de cotizaciones previsionales (autodespido): “...aun cuando se trate sólo de algunos meses dentro de una relación laboral extensa, máxime si no se han argumentado razones de naturaleza extraordinaria que pudieran justificar el incumplimiento, que dada las consecuencias que acarrea al trabajador, sólo puede ser calificado de grave...” (RUJ, Rol N° 31913-2019, de 22 de enero de 2021).

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CAUSALES

- No constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato aquel que no es sustancial, ni de magnitud suficiente para quebrar la relación de trabajo (CA de Punta Arenas, Rol N° 60-2018, de 13 de septiembre de 2018):

“[...] efectivamente existió un incumplimiento de las obligaciones del contrato, en particular a la cláusula tercera que le obliga a observar la normativa interna de la empresa [...] sin embargo, dicho incumplimiento no puede calificarse como grave, por cuanto por una parte se trató de una negligencia por parte del actor, pero no se advierte que haya habido intención de favorecer a las personas que lograron abrir cuentas bancarias en base a antecedentes falsos, y por otra, como ya se adelantó, el trabajador era el primer eslabón de un proceso de verificación de antecedentes y no fue el único que no se percató de la falsedad de los antecedentes [...] la lamentable situación en que se vio involucrada la parte demandada, no es de única y exclusiva responsabilidad de trabajador, porque en las otras fases del proceso, que están a cargo de otros funcionarios, pudieron ordenarse diligencias para comprobar la veracidad de la información [...] Por otra parte, estima que no reviste la magnitud requerida para exonerarlo, prueba de ello es que las demás personas involucradas en las operaciones, no fueron despedidas por este motivo [...]”.

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CAUSALES

- El incumplimiento reiterado de las obligaciones que impone el contrato de trabajo configura un incumplimiento grave del mismo (1° JLT de Santiago, RIT O-401-2019, de 19 de abril de 2016):

“[...] como puede apreciarse, parte de las obligaciones de la trabajadora consistían en custodiar y controlar la disponibilidad de recursos financieros del Centro y Cajas Auxiliares dependientes del Centro... se pudo acreditar que la actora participó en al menos una de las transacciones que se indican en la carta de despido [...] los hechos indicados en la carta de despido han quedado debidamente acreditados, y en estos la responsabilidad es de la actora, quien teniendo entre sus principales obligaciones la custodia y control de los recursos financieros del Centro y Cajas Auxiliares dependientes del Centro, las ha incumplido, llevando a que su negligencia haya derivado en la pérdida de una suma importante, mayor a los 91 millones de pesos, lo que denota que la actora incurrió en incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, pues precisamente esa era una de las principales obligaciones de la actora [...]”.

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

LA CARTA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO

Artículo 162

Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda... Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación...

Carta de aviso

De mi consideración:

Comunico a usted que se ha resuelto poner término a su contrato de trabajo a contar de esta misma fecha, conforme a lo previsto en el artículo 161 inciso primero del Código del trabajo, el cual señala: "... el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores".

Los hechos en que se funda la causal de despido invocada son los siguientes: La empresa ha realizado una reestructuración de la misma, la que ha traído como consecuencia una racionalización y producto de esta, la supresión de su cargo en las condiciones que estaba concebido hasta el día de hoy.

Informo a usted que en virtud de las disposiciones legales vigentes, le corresponde una indemnización ascendente a la suma de \$ 1.350.997.- (un millón trescientos cincuenta mil novecientos noventa y siete pesos), correspondientes a sus años de servicios, más la suma de \$ 1.350.997.- (un millón trescientos cincuenta mil novecientos noventa y siete pesos) correspondiente a un mes de remuneración en sustitución del aviso previo. Asimismo, se deja establecido que al monto informado por concepto de indemnización por años de servicios, se le descontará, sólo en caso de que usted esté afiliado a la Administradora de Fondos de Cesantía, el aporte a su cuenta individual realizado por el empleador. (Artículo 13 de la Ley N° 19.728 de 2001)

Sus cotizaciones previsionales y modificaciones introducidas al artículo planillas previsionales debidamente certificadas.
Atentamente,

c.c.: Inspección del Trabajo
: Carpeta Personal



Mail - Teléfono:

h

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

LA CARTA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO

Recomendaciones:

- La comunicación escrita no puede sustituirse por otro medio. En virtud del Ord. N° 711/19 de 10 de febrero de 2017, la Dirección del Trabajo señaló que únicamente se tendrá por cumplida la formalidad:
 - a) Cuando el trabajador reconozca que el empleador hizo entrega de la carta;
 - b) Con la exhibición de una copia en la cual se deje constancia de la recepción de la carta a través de la firma del trabajador;
 - c) Por el comprobante respectivo de la oficina de correos desde la cual se envió.
- Copia a la Inspección del Trabajo. Esta no requiere formalidad alguna.
- Registro de comunicaciones DT.
- Hechos en que se funda. Extensión y detalle de los mismos. Importancia práctica en un juicio. Art. 454 N° 1 inciso 2 del CdT. Tribunal Constitucional (inaplicabilidad).
- A propósito de la carta de término y su finalidad (hechos) (CS, RUJ Rol N° 25.059-2019, de 18 de junio de 2020).

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

LA CARTA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO

- Jurisprudencia

La carta de despido indirecto del trabajador no tiene una exigencia jurídica similar a la carta de despido directo que debe elaborar el empleador, por lo que no concurren las mismas consecuencias ante el no cumplimiento de las formalidades legales, el derecho de defensa del empleador no se ve menoscabado a contrario de lo que se considera respecto a la defensa del trabajador cuando la carta de despido directo no cumple las formalidades legales (CS, RUJ Rol N° 34447-2017, de 07 de marzo de 2018).

“La situación, en consecuencia, es diversa. Mientras en el despido directo, el trabajador deberá impugnar en su demanda los hechos en que se funda, debiendo tener claridad de las causales por las cuales se le puso término al trabajo; en la hipótesis del autodespido, es a través de la demanda del trabajador que el empleador podrá ejercer su derecho a defensa, al oponer las excepciones y descargos que estime convenientes en su contestación.” (Considerando QUINTO)

“SEXTO: Que, por consiguiente, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina el diferente tratamiento de las formalidades en el contenido de la carta de autodespido del trabajador, pues en ningún caso se puede ver afectado el derecho a la defensa del empleador, pudiendo a través de su contestación ejercer todas sus defensas y excepciones. No obsta a esta conclusión lo previsto en el artículo 454 n° 1 del Código del Trabajo, pues su ámbito de aplicación no tiene relación con una limitación que impone al trabajador, sino que sólo al empleador, lo que es consistente con lo dicho en el motivo precedente; en razón de lo anterior, no debió rechazarse el recurso de nulidad que se sustenta en la causal prevista en el artículo 477 del mismo cuerpo legal por errada interpretación de los artículos 162, 171 y 454 n° 1, configurándose la hipótesis prevista por el legislador para que esta Corte, por la vía de la unificación invalide la sentencia impugnada.”

+ JLT de Concepción, RIT O-1274-2017; JLT de Temuco, RIT O-776-2017; 1° JLT de Santiago, RIT O-3734-2016, RIT O-680-2018; JLT de Temuco, RIT O-76-2016; 1° JL de Angol, RIT O-100-2017; 2° JLT de Santiago, RIT O-4310-2014; JLT de San Miguel, RIT O-694-2015; JLT de San Bernardo, RIT O-276-2011; CA de San Miguel, Rol N° 28-2012.

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

LA CARTA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO Y EL FINIQUITO

Administrativa: “Esta Dirección, en dictamen N° 6083, de 20 de diciembre de 1983, cuya fotocopia se adjunta, ha sostenido que el finiquito tiene por objeto solamente dejar constancia que la relación laboral ha terminado y de las prestaciones pecuniarias que en el mismo se consideran **y que su otorgamiento no constituye el acto por el cual se pone término al contrato de trabajo, agregando que de acuerdo a la legislación laboral vigente el contrato de trabajo termina cuando las partes de común acuerdo manifiestan su intención de poner término a la relación laboral que las unía o cuando una de ellas invoca alguna de las causales previstas en la ley, entre las cuales no se encuentra contemplado el acto de otorgamiento de un finiquito**” (Ord. 2133/52 de 05/04/1990).

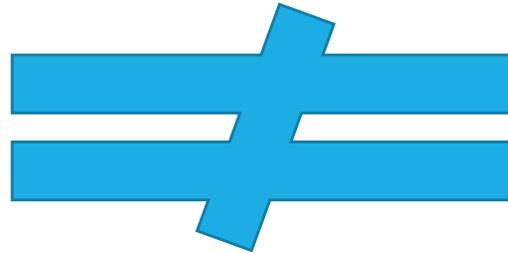
Judicial: “...El finiquito no es el instrumento que pone término a la relación jurídica, pues ésta se extingue por acuerdo de las partes o por algunas de las causales de terminación previstas en el contrato o en la ley. Se trata de una convención, no de un contrato, por cuanto su finalidad propia es dar cuenta del término de la relación laboral. Propiamente tal, lo que hace el finiquito es poner término a los efectos jurídicos que subsisten para las partes luego de extinguido el vínculo...” (CS, Rol N° 7113-2010, de 12 de marzo de 2013) + CS, Rol N° 1502-2009, de 2 de abril de 2009.

LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

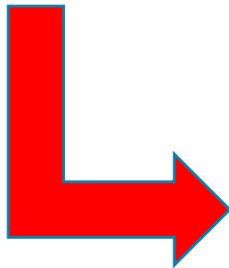
LA CARTA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO Y EL FINIQUITO

En virtud de lo anterior:

Carta de aviso de
término de contrato
de trabajo



Finiquito



Artículos: 161 inciso 1° +
169, ambos del CT



LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

COBRO EJECUTIVO DE LA CARTA DE TERMINACIÓN

Carta de aviso de término de contrato (Art. 161 inciso 1° del CT)



JCLP (Santiago) J-306-2017 + O 3973-2017 2° JLT de Santiago (X)



Carta de aviso como oferta irrevocable de pago (CS, RUJ, Rol N° 40558-2016, de enero de 2017) / Ord. N° 3742/050, de 23/07/2015



JCLP (Santiago) J-245-2013 + O 1822-2013 1° JLT de Santiago

EL FINIQUITO LABORAL Y SUS CLÁUSULAS

CUESTIONES PREVIAS

Regla general del “derecho común”. Artículo 12 del Código Civil: “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”.

Regla especial del “derecho laboral”. Artículo 5 del Código del Trabajo: “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, **mientras subsista el contrato de trabajo**”. Origen de la norma: Código del Trabajo de 1931: Art. 575 “Los derechos otorgados por las leyes del trabajo son irrenunciables”.

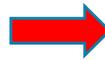
-Regla o principio.

-Ámbito de la renuncia.

-Jurisprudencia.

Ley N° 18.372, que, además, eliminó la causal de necesidades de la empresa, reincorporada al Código del Trabajo en la década del noventa.

Sobre el precepto arriba transcrito, Rojas sostiene que fue “...resultado seguramente de una transacción entre el restablecimiento del carácter imperativo de las indemnizaciones por término de contrato” (2016, p. 60).



EL FINIQUITO LABORAL Y SUS CLÁUSULAS

CONCEPTO

No hay un tratamiento orgánico: arts. 9, 63 bis, 163 bis, 177, todos del CT.

Etimología: *fin* + *quitus*.

No existe un concepto legal.

- Concepto

“**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 se deja 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”. THAYER, WILLIAM. *Manual de Derecho del Trabajo*, Tomo IV, p. 60.

¿Naturaleza jurídica?

EL FINIQUITO LABORAL Y SUS CLÁUSULAS

CONCEPTO

El objetivo que buscan las partes con él, es dar cuenta, principalmente, que:

- a) han cumplido total y oportunamente sus obligaciones durante la vigencia del contrato;
- b) han cumplido las obligaciones pactadas en el mismo finiquito;
- c) se han extinguido todas las obligaciones mencionadas, salvo aquéllas que quedan pendientes; se afirma así que posee poder liberatorio; y
- d) no tienen reclamos pendientes, una en contra de la otra; estableciéndose normalmente la renuncia de poder efectuar alegaciones posteriores.

EL FINIQUITO LABORAL Y SUS CLÁUSULAS REQUISITOS

Requisitos (garantías legales):

Debe constar por escrito (art. 177 inciso 1° del CdT).

Para que pueda ser invocado por el empleador, debe cumplir con una de las siguientes alternativas (art. 177 incisos 1° y 2° del CdT):

- i) que sea firmado por el trabajador y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos; o bien,
- ii) que sea ratificado por el trabajador ante el Inspector del trabajo. Se permite que actúe también como ministro de fe: un Notario público de la localidad, el Oficial del Registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna, o el Secretario municipal correspondiente. ¿Qué ocurre si el trabajador lo invoca en juicio? Beneficia a ambos (Cordero, 1998, p. 32).

El empleador debe otorgarlo y ponerlo a disposición del trabajador dentro del plazo de diez días hábiles contados desde la separación del trabajador (art. 177 inciso 1° del CdT).

Estar al día en el pago de las cotizaciones previsionales, es decir, hasta el último día del mes anterior al término del contrato (art. 177 inciso 3° del CdT). A propósito de las causales del artículo 162.

EL FINIQUITO LABORAL Y SUS CLÁUSULAS REQUISITOS

No se requerirán los tres primeros requisitos en el caso de contratos de duración no superior a treinta días, salvo que se prorroguen por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continúe prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

El finiquito tiene mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

Jurisprudencia:

Finiquito que no es firmado ante la presencia del presidente del sindicato carece de poder liberatorio, aunque este firme después.

“Mientras el primero exhibe la firma de Omar González, presidente del Sindicato de Trabajadores de Envases Técnicos Ltda., el segundo únicamente las rúbricas del actor Pedro Ismael Arriaza y del representante de la demandada. Omar González declaró como testigo, presentado por la impugnante, reconociendo su firma en el finiquito de fojas 89 pero precisando que no estuvo presente en el acto en que se lo consumó, pues se encontraba fuera de la sala en que ello aconteció y sólo observó por una ventana, añadiendo que con posterioridad, tal vez pasados diez minutos, estampó su firma en el papel ya signado por las partes” **(Considerando Quinto, CA de Santiago, Rol N° 3944-2006)**

EL FINIQUITO LABORAL Y SUS CLÁUSULAS REQUISITOS

Jurisprudencia:

Notario que no permitió reserva de derechos. Véase CA de Santiago, Rol N° 2256-2016.

Cabe recordar que las notarías deben autorizar a los trabajadores a formular reservas de derechos en los finiquitos, sin condicionar la entrega de los dineros a la falta de esta (véase Oficio N° 2859-2019, de la Corte de Apelaciones de Santiago).

Finiquito autorizado por ministro de fe pero no dejó constancia ratificación (CA, Rol N° 1537-2013).



EL FINIQUITO LABORAL Y SUS CLÁUSULAS CLÁUSULAS HABITUALES

Haberes: sueldo del mes, indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnizaciones por años de servicio, feriado proporcional, gratificaciones, etc.

Descuentos: cotizaciones de seguridad social, descuento por seguro de cesantía (por aplicación de la causal de necesidades de la empresa), préstamo en Cajas de Compensación Familiar (Dictamen 2991/037, de 7 de agosto de 2014), préstamo convencional del empleador, entre otros.

Aceptación total del finiquito.

Renuncia de acciones, derechos y pretensiones varias.

Transacción.

Declaración de no haber sido objeto de una vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia y término de la relación laboral. Con todo, esta cláusula, por regla general, carece de validez, según se verá. Con todo, si después en el finiquito se reserva derechos (sin tutela), podría rechazarse (Al respecto, 1° JLT de Santiago, RIT T-2078-2019, de 6 de marzo de 2021).

Veamos un finiquito...

EL FINIQUITO LABORAL Y SUS CLÁUSULAS CARACTERÍSTICAS

- Es un acto jurídico
- Bilateral
- Convención
- Consecuencias:
 - Aplicación del artículo 1546 del Código Civil. “Que el principio que enuncia el artículo 1546 del Código Civil, según el cual, los contratos deben ejecutarse de buena fe, rige plenamente en el ámbito del derecho laboral y para ambas partes del contrato de trabajo, de suerte que los finiquitos y demás convenciones que ellas celebren deben cumplirse observando esa exigencia general” (C.S. 10/05/2010, Rol N° 1246-2010).
 - Normas sobre interpretación de los contratos (Arts. 1560-1566 Código Civil).
 - Formación del consentimiento ¿Vicios del consentimiento?

EL FINIQUITO LABORAL Y SUS CLÁUSULAS VICIOS DEL CONSENTIMIENTO

Fuerza:

- Grave, injusta, determinante y actual o inminente.

Las encerronas: i. El trabajador es descubierto por la empresa realizando actos ilícitos -normalmente hurtos- actos que podrían justificar un despido disciplinario. ii. El empresario pone en conocimiento del trabajador que los hechos se han descubierto. iii. Se despide y al mismo tiempo se ofrece un “arreglo”. iv. Se acuerda el término del contrato y finiquito. (Desdentado, 2015).

¿Vale ese finiquito?

“[E]xiste presión o fuerza en la celebración de un finiquito en el cual el empleador condiciona en forma determinante su firma a la posibilidad que el trabajador obtuviera su libertad mediante el desistimiento de la denuncia criminal hecha por el primero; más aún si consta en el proceso que dicho trabajador recibió también presión de sus compañeros de cárcel...” **Rev. Der. Jur.: Tomo 83, 1986, 2ª Parte, Sección 3ª, p. 52.**

“6.- Que, en la forma relacionada, en tales condiciones la pretendida renuncia de la actora no pudo ser voluntaria, por cuanto, en el contexto en que se gestó y como ha quedado acreditado, se desprende que no pudo ser prestada en forma pura y simple; o dicho de otro modo, fue presionada o forzada para formular la renuncia, por lo que su voluntad fue viciada, sin que en esta sede laboral, sean aplicables las exigencias del Derecho Privado para que la fuerza sea vicio del consentimiento, merced a los derechos laborales relacionados en los motivos primero y segundo precedentes”. (CA de Concepción, Rol N° 3684-2006 + JLT de Talca RIT O-335-2014 + JL Curanilahue RIT O-304-2014)

EL FINIQUITO LABORAL Y SUS CLÁUSULAS VICIOS DEL CONSENTIMIENTO

“[No hay intimidación porque] de los antecedentes de hecho lo único que cabe deducir es que el demandante, en el momento de elegir entre ser sometido a un expediente disciplinario y eventual proceso por despido donde podría defenderse de las irregularidades que se le imputaban, o solicitar la dimisión, optó por esta última solución” STS 4. 1-7-1988.

“Para que la conducta de la empresa pueda calificarse de amenaza o intimidación encuadrable en el art. 1267 CC es preciso que la misma revista un matiz antijurídico o ilícito, y no hay tal cuando lo que se hace es anunciar el posible ejercicio correcto y no abusivo de un derecho, como es el relativo a un posible despido disciplinario y la interposición de una denuncia o querrela por la sustracción de los artículos de la empresa”. STS 4. 6-2-2007.



JL de Linares RIT O-34-2016

EL FINIQUITO LABORAL Y SUS CLÁUSULAS VICIOS DEL CONSENTIMIENTO

- Dolo y error:

Supuestos:

- En la sucesión de contratos por obra o faena (CS Rol N° 5448-2004).
- Finiquito firmado con promesa de nuevo contrato que no se concreta. Contrato con un nuevo empleador (CS, RUJ, Rol N° 5816-2009 + Rol N° 32122-2015)
- El error de cálculo en la liquidación no vicia el consentimiento, art. 2458 CC (buena fe y excusable).
- El error en las bases de cálculo y/o descuentos sí vicia el consentimiento (CS Rol 7394-2011 y Desdentado, 2015).

Los vicios del consentimiento en la práctica:

El más empleado es la fuerza.

Se invoca un vicio del consentimiento, sin aludir a ninguno concreto.

Acción de nulidad. A veces sí, a veces no.

También debe demandarse el despido injustificado.

Tutela de derechos fundamentales.

EL FINIQUITO LABORAL Y SUS CLÁUSULAS

EFFECTOS QUE PRODUCE UN FINIQUITO

Efectos que produce un finiquito:

- Poder liberatorio.
- Valor probatorio.
- Mérito ejecutivo (art. 464 N° 3).

Poder liberatorio:

Concepto:

“Capacidad que tiene el finiquito para actuar como medio de prueba de los hechos que consigna: prueba del cumplimiento de la obligación, prueba de la extinción de la relación laboral por la causa que se especifique y, en su caso, prueba de la existencia del acuerdo transaccional que incorpora” (Desdentado, 2015).

Según Aránguiz (1980), el poder liberatorio que proviene de la certificación de que se ha cumplido con todos los créditos, se mantiene mientras no se ejerza una acción judicial, una vez intentada ésta, “el poder liberatorio” sirve de fundamento para oponer la **excepción de cosa juzgada**.

EL FINIQUITO LABORAL Y SUS CLÁUSULAS EL PODER LIBERATORIO

Alcances del poder liberatorio:

Regla general: “Se restringe **a todo aquello en que las partes han concordado expresamente** y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó, sea porque una de las partes formula la reserva correspondiente, sea porque se trate de derechos u obligaciones no especificados por los comparecientes, sea por cualesquiera otras razones que el entendimiento humano pudiera abarcar” (CS., Rol N° 14.656-2013) + [efecto de cosa juzgada] CS, Rol N° 5816-2009, de 27 de octubre de 2009; CA de Santiago, Rol N° 1823-2005, de 18 de noviembre de 2015, CA de Temuco, Rol N° 267-1985, de 4 de julio de 1985; CA de Coyhaique, Rol N° 12-2010, de 14 de abril de 2010; 2° JL de Talca, Rol N° 466-1984, de 23 de junio de 1984.

Artículo 2462 del Código Civil: “Si la transacción recae sobre uno o más objetos específicos, la renuncia general de todo derecho, acción o pretensión deberá sólo entenderse de los derechos, acciones o pretensiones relativas al objeto u objetos sobre que se transige”.
Especificidad: CS, RUJ Rol N° 4579-2019, de 20 de abril de 2020.

EL FINIQUITO LABORAL Y SUS CLÁUSULAS

EL PODER LIBERATORIO

Excepciones al poder liberatorio:

- Vicios del consentimiento.
- Derechos de terceros. Aplicación del artículo 12 del CC. Por ejemplo: materias previsionales y fuero maternal. Además, cierta jurisprudencia ha dicho que las cotizaciones son un derecho irrenunciable del trabajador (Véase CS, RUJ, 88866-2016)
- Vulneración de derechos constitucionales. Véase 2° JLT de Santiago, RIT T-140-2015, 19/07/2015; RIT T-437-2011, 10/02/2012; RIT T-76-2009, 19/02/2010; RIT T-49-2009, 18/01/2010. En contra: 1° JLT de Santiago, RIT T-2078-2019, de 6 de marzo de 2021 (cláusula liberatoria específica sobre el punto en el finiquito e inexistencia de reserva).
- Finiquito y contrataciones sucesivas (obra y faena). RUJ Rol N° 14131-2019, de 29/01/2020. Lo mismo en caso de contratos a plazo RUJ Rol N° 94855-2020, 21 de julio de 2021.
- Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Es consecuencia de la aplicación de la regla general del poder liberatorio. También Artículos 2462 y 1461 del Código Civil, ya revisados.

¿Sí hay renuncia general sobre esta materia y, además, la enfermedad está declarada? Sí tiene poder liberatorio. CS, Rol N° 36844-2019, de 31/05/2021.

“El poder liberatorio del finiquito se restringe a todo aquello en que las partes han acordado expresamente y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó, sea porque se trate de derechos u obligaciones no especificados por los comparecientes, sea por cualesquiera otras razones que el entendimiento humano pudiera abarcar. [Corte Suprema, N° 8325-2013, de 22.04.2014] **Al no especificarse mención alguna respecto a la acción indemnizatoria derivada de un accidente del trabajo, ésta no se entiende comprendida en el finiquito suscrito por las partes”**

“En consecuencia, el consentimiento y poder liberatorio del finiquito sólo se refiere a los aspectos que forman parte de la relación laboral extinguida. Tal es la interpretación que debe darse a los acuerdos a que llegaron los litigantes, en su oportunidad, resultando legítimo realizar reclamaciones tendientes al cobro de prestaciones en torno a las cuales no hubo concierto, como ha ocurrido en la especie, debiendo aceptarse el reclamo del actor acerca de la causal invocada para sus despidos.

Por lo reflexionado, yerran los sentenciadores en el presente caso al estimar que la conciliación judicial extingue toda acción derivada de la existencia de la relación laboral, al haber el demandante renunciado y desistido de toda acción que pudiere derivar de la relación laboral antes referida, por cuanto, ello se refiere sólo a las materias discutidas en juicio y no a derechos que nacieron con posterioridad a que ella se extinguió, como la acción indemnizatoria por enfermedad laboral de la cual el demandante sólo tuvo certeza con posterioridad a la celebración del acuerdo, esto es, en junio de 2012. [Corte Suprema, N° 22761-2015 de 22.09.2016]

EL FINIQUITO LABORAL Y SUS CLÁUSULAS

LA RESERVA DE DERECHOS

La reserva de derechos en el finiquito

- Resguardo, custodia, guarda.

La ley laboral no señala los requisitos de la reserva, por lo que la jurisprudencia ha precisado ciertos aspectos de dicho acto jurídico.

- Clara y específica (1° JLT de Santiago, RIT T-195-2013, 17 de julio de 2013 y 2° JLT de Santiago, RIT O-4847-2019, de 19 de octubre de 2020). Ello *no supone el uso de términos sacramentales y de índole jurídica* (¿precisión?) (Véase CA de San Miguel, Rol N° 208-2011, de 3 de junio de 2021).
- “La reserva de derechos consignada en un finiquito firmado por ambas partes **carece de eficacia si es genérica e imprecisa, por lo que su poder liberatorio sólo se ve reducido respecto de las acciones específicas y expresamente indicadas en la reserva de derechos que efectúe el trabajador**” (CS, Rol N° 7929-2017, de 6 de abril de 2017) + CS, Rol N° 5000-2014, de 8 de enero de 2015; CS, Rol N° 638-2014, de 14 de octubre de 2014; y CS, Rol N° 34574-2017, de 7 de marzo de 2018.
- “Se reserva el derecho a revisar el finiquito para hacer uso de reserva”.
- “Me reservo el derecho a reclamo posterior”
- Recomendación práctica: en este punto se aplica el dicho “lo que abunda no daña”.
- Requiere o no consentimiento mutuo de las partes. Acto jurídico unilateral (CA de Punta Arenas, rol N° 42-2014, de 17 de octubre de 2014). Acto jurídico bilateral (Ord. 3594/095, de 07/08/2017).

EL FINIQUITO LABORAL Y SUS CLÁUSULAS

OTRAS CUESTIONES

El pacto de fraccionamiento en cuotas (Ord. 3866/42 de 7 de octubre de 2013).

Mora, reajustes e intereses (Ord. 3269/047 de 22 de agosto de 2014) + Arts. 163, 169 y 173 del CdT.

Finiquito y seguro de cesantía:

Las prestaciones del seguro se pagan contra presentación de alguno de los siguientes documentos:

- Finiquito (firma y ratificación)
- Comunicación de despido
- Certificación Inspector del Trabajo que verifique el término del contrato (arts. 159 N° 4 y N° 5, y no exista notificación escrita y finiquita y empleador sean inubicable).
- Acta de Conciliación o Avenimiento o Acta de Comparecencia ante la Inspección del Trabajo.
- Sentencia judicial ejecutoriada o cualquier otro documento previa y debidamente calificado por la Fiscalía o asesoría legal de la Soc. Adm.
- Carta renuncia ratificada por el trabajador ante Ministro de Fe (art. 177 C. del T.)
- Situación del artículo 13° de la Ley N° 19.728, de Seguro de Cesantía (CS RUJ Rol N° 65.375-2016, de 23/01/2017; Rol N° 34.574-2017, de 07/03/2018, Rol N° 41.827-2017, de 14/05/2018; Rol N° 2.882-2019, de 04/07/2019; Rol N° 19.198-2019, de 05/02/2020).
Relacionar con la jurisprudencia actualizada vista en la clase anterior.
- Artículo 6 Ley N° 21.227 “Artículo 6.- En el caso de trabajadores que hayan recibido las prestaciones establecidas en la presente ley, no les será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.728, respecto de aquellas cotizaciones que fueron parte de dichas prestaciones”.

EL FINIQUITO LABORAL Y SUS CLÁUSULAS OTRAS CUESTIONES

- Finiquito electrónico:

- Recomendación: cautela. Al respecto, CA de Chillán, Rol N° 231-2020, de 23 de febrero de 2021:

“ Por lo anterior, estos sentenciadores concuerdan con la conclusión de la juez a quo en el sentido que el finiquito en este caso carece de poder liberatorio, y no puede impedir a la trabajadora recurrir a los tribunales en defensa de sus derechos, ya que la trabajadora se encontraba impedida de manifestar su voluntad en orden a la reserva, lo que atenta contra sus derechos procesales y laborales, creándose una diferencia arbitraria respecto de los trabajadores que firman un finiquito presencial, conculcando el derecho constitucional a la igualdad (Considerando 4°)”.

Sentencia de instancia: JLT de Chillán, RIT M-182-2020, de 7 de diciembre de 2020.





**i Muchas gracias por vuestra
atención, estimados alumnos!**

Contacto: roberto.ceron@derecho.uchile.cl