

Universidad Adolfo Ibáñez
Facultad de Derecho
Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social

Benito Lea-Plaza Micheli

MDLSS – 2022

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN FINAL

ENTREGA FINAL

Enero de 2024

**Crítica a la renuncia de derechos y acciones del trabajador como
contenido propio de los finiquitos laborales**

Resumen:

El finiquito es una institución que irrumpe en el ámbito laboral en el Código de 1931 y, pese a ser objeto de sucesivas leyes, sus efectos nunca han sido normados. Ello lo ha transformado en un instrumento idóneo para que el trabajador renuncie en un solo acto, de plano a todos sus derechos y acciones judiciales.

Sin embargo, una revisión histórica de la institución demuestra que este tipo de cláusulas “transaccionales” fueron ajenas a este tipo de instrumentos. Y pese a que la jurisprudencia no ha tenido ningún inconveniente en equiparar las palabras finiquito y transacción, ello resulta problemático.

Nadando contra un siglo de tradición jurídica, en este trabajo se exponen varios argumentos por los cuales creemos que este tipo de cláusulas debieran ser analizadas de forma mucho más estricta: El hecho de que el finiquito laboral está sujeto a un estándar más alto que el mercantil, que le dio origen; que el finiquito laboral no contiene concesiones recíprocas; que se suscribe en un contexto de dudoso consentimiento; que permite la condonación del dolo de quien lo redacta; y la garantía fundamental a ser oído son algunas de las razones que nos llevan a cuestionar la validez de las renunciaciones contenidas en los mismos.

1. Introducción.

Resulta llamativa la situación del finiquito. Por un lado, es una institución que ha acompañado el derecho hispanoamericano, por lo menos, desde el siglo XVI. Sin embargo, pese a mencionarlo, ningún cuerpo legal lo ha definido. Y por el otro lado, es una herramienta utilizada a diario en la aplicación práctica del derecho del trabajo, pero nadie parece dedicarle atención: es muy poco lo que se ha escrito sobre los finiquitos.

Y resulta llamativo que así sea considerando el enorme poder que se le ha atribuido, permitiéndole sin mayor conflicto al trabajador a renunciar en bloque de forma (casi) irrevocable a los derechos y acciones que hasta hace poco le eran irrenunciables.

Parte de esta desidia frente al finiquito viene de aceptar lisa y llanamente que este tipo de convenciones son una consecuencia lógica del carácter contractual del régimen laboral. Se ha afirmado de esta manera, que el finiquito no sería otra cosa que la “rendición de cuentas” a la que debiera dar lugar el término de *todo* contrato. Y, como las partes afirman no deberse nada, sería natural que renuncien a sus acciones recíprocas.

Sin embargo, como veremos, esta explicación es bastante pobre. En primer lugar, porque el finiquito no es lo mismo que la renuncia o transacción sobre los derechos del trabajador. El finiquito es, ante todo, una rendición de cuentas, por lo que cláusulas adicionales como la renuncia de derechos le son accesorias.

Por lo demás, existen numerosos argumentos tendientes a restarle valor a este tipo de cláusulas, como el hecho de que normalmente no cumplen con los requisitos legales para que tengan un efecto transaccional; que ni el Código Civil ni el Código de Comercio, contemplen la renuncia de derechos y acciones dentro de sus efectos; que es el empleador quien está en control del cálculo de las disposiciones contenidas en el instrumento, por lo que no podría aprovecharse de su propio dolo en caso de vicios o errores dentro del mismo; y, por último, que el derecho a la acción judicial es una garantía fundamental cuya renuncia requiere de un estándar mayor que el que históricamente se le ha exigido.

Este trabajo de investigación pretende contextualizar, primero, qué es un finiquito, distinguir sus efectos y revelar la naturaleza de este instituto. Adelantamos desde ya que no parece razonable atribuirle la naturaleza de una transacción ni admitir que la renuncia general a los derechos y acciones le sea un elemento propio. En concreto, nadaremos contra la tradición jurídica nacional para argumentar que el único efecto intrínseco del finiquito es el de proponer una liquidación de haberes al final del contrato de trabajo, siendo sus demás efectos de una validez cuestionable.

2. Del finiquito y su origen.

2.1 Origen histórico.

Según Escriche, el finiquito es *“el remate de las cuentas, o sea, la certificación que da una persona al administrador de sus bienes aprobando las cuentas que le ha presentado y dándose por satisfecha del alcance que resulta de ellas”*¹. Se trataría de una institución ligada al mandato civil y la administración de bienes ajenos. Sin embargo, más de un siglo después, el finiquito ha sido incorporado dentro del régimen laboral, adquiriendo otros matices. Así, Thayer lo define como *“el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las excepciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra”*². Lizama, por su parte, lo define como *“el 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. Rojas, por su parte, se centra en su contenido: *“La finalidad del finiquito es dar cuenta del cabal cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo y de su terminación, particularmente de las obligaciones laborales de un contenido patrimonial, es decir, que tienen una evaluación pecuniaria, sin perjuicio de las obligaciones que se reconocen pendientes de cumplimiento”*⁴.

Pareciera haber cierto consenso en que se trataría de un acuerdo de voluntades o convención que busca poner en orden las cuentas al término de un contrato de trabajo. Esta es la llamada función de liquidación del finiquito, aunque no es extraño que en algunos casos el finiquito ocupe también una función extintiva de la relación laboral, como

¹ Escriche, Joaquín, *Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia*, París, Librería Garnier Hermanos, 1989, p. 754.

² Thayer, William y Novoa, Patricio, *Manual de derecho del trabajo. Derecho individual de trabajo. Tomo III*, Santiago, Editorial Jurídica, 2003, pp. 124-125.

³ Lizama, Luis y Lizama, Diego, *Manual de Derecho Individual del Trabajo*, Santiago, Ediciones DER, 2019 (E-book), pp. 367 y 368.

⁴ Rojas, Irene, *Derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo*, Santiago, Legal Publishing, 2015, p. 493.

puede ocurrir en casos de mutuo acuerdo⁵ y en casos de renuncia voluntaria del trabajador que sean aceptadas por su empleador⁶.

Sin embargo, todas las definiciones descritas no se hacen cargo del carácter complejo de este acto, que puede ir acompañado de todo tipo de cláusulas, incluyendo algunas de renuncia de derechos por ambas partes (aunque lo normal es que la renuncia beneficie sólo al empleador). Son estas cláusulas las que generan problemas, pues suelen identificarse con el finiquito al punto de que en la práctica son tratadas como sinónimos. Y si bien el propio Código del Trabajo no consagra estos efectos, la doctrina y jurisprudencia no han tenido ningún problema en interpretar que *“un finiquito laboral que cumple con las formalidades legales, tiene una naturaleza transaccional y la misma naturaleza que una sentencia firme o ejecutoriada.”*⁷

Sin embargo, la renuncia de derechos es una cláusula accidental, un efecto *“posible aunque no necesario”*⁸ y, como veremos, no siempre válidas.

2.2. Evolución histórica: del derecho público al mercantil.

Desde un punto de vista histórico, la evolución del finiquito, es aún menos clara. Uno de sus primeros usos registrados aparece en la Nueva Recopilación de Leyes de Castilla (Castilla, 1567). Pero su extensivo uso se acotaba a la rendición de cuentas periódicas por parte de diversos funcionarios públicos⁹. Sin embargo, y pese a la abundante regulación civil y procesal contenida entre sus páginas, la Recopilación no aplicó el finiquito a las relaciones entre privados. Años más tarde, la Recopilación de

⁵ García, María Amparo, *El recibo de finiquito y sus garantías legales*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 1995, p. 13.

⁶ Id., p. 14.

⁷ Azócar, Rodrigo, *Tendencias jurisprudenciales en materia laboral 2021-2022*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 203.

⁸ Desdentado, Elena, *El finiquito. Reconocimiento de pago, transacción y renuncia*, Navarra, Editorial Aranzadi, 2015, p. 26

⁹ Por ejemplo, respecto de los Procuradores de Cortes (Tomo II. Libro Sexto, Título Séptimo, Lei XII), de los contadores mayores de cuentas (Tomo II, Libro Nono, Título Quinto), de los Escribanos de Rentas (Tomo II, Libro Nono, Título Sexto), de los contadores de Consejo de Indias (Tomo III, Libro Segundo, Título decimonono) y los porteros de la Contaduría mayor de Cuentas (Tomo III, Libro Segundo, Título decimoquinto).

Leyes de los Reinos de Las Indias o Recopilación Indiana (Madrid, 1680) mantendría esta vocación pública del vocablo.

Según Porret¹⁰, la primera alusión al término “finiquito” en la forma que conocemos hoy se encuentra en la “Curia Phillipica” (Perú, 1603), tratado de comercio en el que se utiliza para describir la *“liberación y quitación de lo que se da a otro de lo que fue a cargo suyo”*¹¹.

Nuestro Código de Comercio (1865), siguiendo la tradición mercantil, opta por consagrar de manera expresa el finiquito. En este caso, el finiquito tampoco es necesariamente una constatación del término de un contrato, ya que de la sola lectura del artículo 120¹² se da a entender que un finiquito de una cuenta puede englobarse dentro de una relación estable en el tiempo. Interesante es además constatar que el artículo 122¹³ se pronuncia expresamente respecto de sus efectos, disponiendo que éste no provoca la pérdida del *“derecho de solicitar la rectificación de los errores, omisiones, partidas duplicadas u otros vicios que aquélla contenga.”*

Por su parte, el Código Civil (1855), principal cuerpo regulatorio del derecho privado no contempla el finiquito ni como modo de extinguir las obligaciones ni como efecto del término de los contratos. En su lugar, se reguló por separado los comprobantes de recibo de obra (art. 2003), las cartas de pago (Art. 1570) y la rendición de cuentas. Respecto de esta, no se consagró en todos aquellos contratos o cuasicontratos en los que se administra bienes ajenos, siendo el más emblemático el del mandato (Art. 2155). Aunque existen múltiples otros ejemplos, tales como el caso del tutor y curador (Art. 415), del heredero que administra la masa hereditaria (Art. 1262 y 1263), del albacea (Art. 1309), del socio administrador de la sociedad civil (Art. 2080) y del secuestre (Art. 2255).

¹⁰ Porret, Miquel, “¿El finiquito tiene siempre valor extintivo de la relación laboral?”, en *Revista Técnico Laboral*, Num. 135, 2013, p.1.

¹¹ “La Curia Philipica se publicó en Lima en 1.603. (Tomo II, libro II, capítulo X). En el tomo segundo, distribuido en tres Libros, se trata según título, de la “Mercancía y Contratación de Tierra y Mar, útil y provechoso para Mercaderes, Negociadores, Navegantes y sus Consulados, Ministros de los Juicios y Profesores de Jurisprudencia”. Id., p.1.

¹² Art. 120: “El finiquito de una cuenta hará presumir el de las anteriores, cuando el comerciante que lo ha dado arregla sus cuentas en periodos fijos.”

¹³ Art. 122: “El comerciante que al recibir una cuenta paga o da finiquito, no pierde el derecho de solicitar la rectificación de los errores, omisiones, partidas duplicadas u otros vicios que aquélla contenga.”

Llevado el Código Civil al plano laboral, es relevante destacar que el arrendamiento de servicios inmateriales contemplaba que *“Los servicios de las profesiones y carreras que suponen largos estudios, o a que está unida la facultad de representar y obligar a otra persona respecto de terceros, se sujetan a las reglas del mandato”* (Art. 2118), lo que implicaba que estas personas eran obligadas a *dar cuenta* de su administración (art. 2155).

Tres cosas valen la pena destacar de esta rendición de cuentas. Primero, que no se establece para todo arrendamiento de servicios sino sólo para los de ciertos profesionales, sin que existiese una norma similar respecto del arrendamiento de criados domésticos (arts. 1987 a 1993, hoy derogados). En segundo lugar, que se trata de una obligación continua, no vinculada necesariamente con el término del contrato. Y, en tercer lugar, que no existe norma alguna que relacione esta rendición de cuentas con una renuncia de derechos o acciones.

Por último, el resto de la legislación del siglo XIX contiene pocas menciones relevantes de la institución, aunque quizás valga la pena señalar la ley N° 1.157 del 14 de marzo de 1899, que consagra un *“tratado relativo a la introducción de tarjetas de identidad en el tráfico postal internacional”*. En todo caso, el finiquito al que se hace referencia en este instrumento corresponde a un comprobante anexo a la tarjeta de identidad que debe entregarse contra el retiro de giros o mercancías en oficinas del correo, es decir, se trata de un documento afín al recibo mercantil.

2.3. El surgimiento del finiquito laboral.

Junto con la publicación del primer Código del Trabajo (1931) aparecen en sus artículos 301 y 304¹⁴ las primeras menciones estrictamente laborales del finiquito. Ambos casos se refieren a pagos de indemnizaciones o pensiones por accidentes del trabajo.

¹⁴ Art 301: *“Las indemnizaciones o pensiones legales podrán pagarse directamente a los accidentados que sean mujeres casadas, sin que intervengan sus representantes y los finiquitos que ellas otorguen serán válidos. (...)”*; Art 304: *“Todo finiquito de accidentes del Trabajo que no se otorgue ante el Juzgado del ramo, deberá efectuarse con intervención del inspector del Trabajo, quien dejará testimonio en acta por triplicado, que contenga las especificaciones que determine el reglamento. El finiquito otorgado sin cumplirse esta disposición no tendrá valor alguno”*.

Resulta interesante destacar, respecto de estos artículos que ni la ley N° 4053, sobre Contrato de Trabajo, ni la N° 4055 sobre “seguro de enfermedad, invalidez y accidentes del trabajo” (ambas de septiembre de 1924), que inspiró fuertemente esta sección del Código, hicieran referencia alguna al finiquito. Probablemente debido a que, hasta ese momento, se trataba de una institución netamente mercantil. De esta manera, podemos inferir una fecha aproximada del surgimiento del finiquito laboral en algún momento entre 1924 y 1931. Esto sería consistente con la primera fecha registrada de una sentencia del Tribunal Supremo español sobre la materia, que Porret data en abril de 1932¹⁵.

Desde entonces, se han publicado una serie de normas tendientes a regular aspectos formales de los finiquitos, dentro de las que podemos destacar las siguientes:

La Ley N° 16.455 de 1966, que establece el requisito de firmar ante un ministro de fe, la que buscaba poner término a la *“práctica de empresarios que, junto con contratar a un trabajador, le hacían firmar un finiquito en blanco, sin fecha, o la renuncia voluntaria al cargo, también sin fecha.”*¹⁶

La Ley 19.844 de 2003, que establece la obligación de que los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, requieran se les acredite el pago de las cotizaciones previsionales mediante los comprobantes respectivos. Esta obligación de información había sido establecida por la Ley N° 19.631 de 1999 (Ley Bustos-Seguel), pero era burlada en la práctica por los empleadores, *“que finiquitan a sus trabajadores realizando tal diligencia ante Notario Público, quienes no estarían exigiendo que se informe el estado ni se acredite el pago de las cotizaciones previsionales del trabajador”*¹⁷.

La Ley 20.684 de 2013, que establece un plazo para el otorgamiento del finiquito. Según consta en la historia de la Ley, la jurisprudencia de la Dirección del trabajo en la

¹⁵ Porret, Miquel, Op. Cit. en nota 10, p1.

¹⁶ Thayer, William y Novoa, Patricio, *Manual de derecho del trabajo: Derecho individual de trabajo. Tomo IV*, Santiago, Editorial Jurídica, 2003, p. 108.

¹⁷ Cámara de diputados, Boletín 2835-13, tramitado en sesión 18, legislatura 345 del 20 de noviembre de 2001.

época establecía que debía otorgarse “*en forma inmediata al cese de la prestación de servicio*”¹⁸, aunque en la práctica ello quedaba discreción del empleador.

La Ley 21.361 de 2021, que consagra, entre otras materias, el finiquito electrónico y reconoce de manera expresa la posibilidad de que el trabajador formule una reserva de derechos.

Sin embargo, es de destacar que ninguna norma citada lo ha definido ni mucho menos regulado sus efectos, cuestión que ha quedado entregada a la práctica judicial y abundante jurisprudencia.

3. El finiquito y la renuncia de derechos: cuando el contenido se vuelve el continente.

El artículo 1444 del Código Civil identifica los elementos que componen todo contrato. Señala así tres tipos de elementos: los de la esencia, los de la naturaleza y los accidentales. Y procede luego a definirlos. Así, serían esenciales “*aquellas cosas sin las cuales o no produce efecto alguno, o degenera en otro contrato diferente*”; serían elementos de la naturaleza aquellos que “*no siendo esenciales en él, se entienden pertenecerle, sin necesidad de una cláusula especial*”. Y, por último, serían elementos accidentales de un contrato los que “*ni esencial ni naturalmente le pertenecen, y que se le agregan por medio de cláusulas especiales*”

Llevado a la materia en estudio, Navarro ha propuesto que serían “*esenciales al finiquito la comparecencia de las partes (personalmente o representadas válidamente), su consentimiento, y el cumplimiento de las solemnidades y formas legales. Es de la naturaleza del finiquito su poder liberatorio, toda vez que éste queda supeditado a la no existencia de eventuales reservas de derechos, por parte del trabajador. Son accidentales al finiquito aquellas cláusulas adicionales que agreguen las partes, con ocasión del mismo, vgr. una reserva de derechos, un pago a plazo y/o en cuotas.*”¹⁹

¹⁸ Cámara de diputados, Boletín 7746-13, tramitado en Sesión 46, legislatura 359, del 22 de junio, 2011.

¹⁹ Navarro, René, “Nociones sobre el finiquito, alcances terminológicos, naturaleza jurídica y aplicación práctica en materia laboral”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N. 12, 2011, pp. 96-97.

No compartimos esta opinión. Por el contrario, parece más coherente tratar el finiquito, ante todo, como una liquidación de haberes quedados al término del contrato de trabajo. Así, los elementos esenciales del instrumento serían, de acuerdo con Desdentado, *“en primer lugar, una declaración en la que se informa que la relación de trabajo se ha extinguido -por mutuo acuerdo o por otra causa; en segundo lugar, la liquidación de las cuentas pendientes; y, en tercer lugar, la constatación del pago realizado al trabajador”*²⁰. En términos muy similares, Ojeda Avilés considera esenciales la declaración de que el contrato ha quedado extinguido y el saldo de cuentas²¹.

Tampoco estimamos que sea de la naturaleza del instrumento su poder liberatorio. Si entendemos que los elementos de la naturaleza son aquellos *“que se subentienden en el contrato mismo, sin necesidad que las partes los hayan estipulado de manera expresa”*²², es claro que el finiquito sólo libera a lo que en su cláusula de renuncia de derechos se indique. A diferencia de lo que ocurre en otros actos jurídicos, no existe respecto del finiquito esta *“especie de presunción de la ley en el sentido de que la voluntad de las partes ha sido que dichos elementos formen parte del contrato”*²³. Recordemos que el único cuerpo legal que regula los efectos del finiquito en nuestro país es el Código de Comercio y no así el del Trabajo.

Por lo demás, la jurisprudencia nacional reiteradamente ha referido que el poder liberatorio se restringe a aquello que las partes han pactado expresamente, lo que es consistente con la idea de que la renuncia de derechos no sería un contenido propio del finiquito en el que pueda suplirse la voluntad de las partes. Así, se ha resuelto que *“los efectos propios de un finiquito legalmente celebrado se restringen a todo aquello en que las partes concordaron expresamente y no pueden extenderse a los aspectos en que el consentimiento no se formó, sea porque una de las partes formuló la reserva*

²⁰ Desdentado, Elena. Op. cit. en cita N° 8, p. 26.

²¹ Antonio Ojeda, citado por Plá, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, Montevideo, Editorial Universitaria, 1975, p. 106.

²² Figueroa, Gonzalo. *Curso de derecho Civil. Segunda parte. Las fuentes de las obligaciones: La teoría general del contrato*, Santiago, Editorial Jurídica, 2011, p. 96.

²³ Id.

correspondiente, sea porque se trate de derechos u obligaciones no especificados por los comparecientes”²⁴.

Pero, como sabemos, el finiquito suele incorporar una serie de cláusulas adicionales que le dan un carácter de instrumento complejo: *“En buena doctrina, el recibo de finiquito, en cuanto documento, recoge o puede recoger muy distintos negocios jurídicos, como los de extinción de derechos satisfechos, reconocimiento de pago, transacción, rendición de cuentas y renuncia*”²⁵. Tampoco es extraño que se agreguen estipulaciones de confidencialidad o no competencia²⁶. Dentro de estas cláusulas accesorias ha de situarse aquellas cláusulas en que las partes afirman “darse el más amplio y completo finiquito y declaran nada deberse y renunciar a todas las acciones y reclamaciones” o similares.

Pero estas cláusulas transaccionales o de renuncia de acciones y derechos pueden resultar problemáticas, pues *“estos actos dispositivos tienen en ocasiones naturaleza transaccional y otras veces constituyen meras renunciaciones del trabajador, frecuentemente simuladas bajo la apariencia de una transacción*”²⁷. Plá es bastante crítico de su contenido: *“En rigor, tales recibos valen únicamente en cuanto reconocen el pago de la cantidad de dinero que en ellos se registre. Pero la inclusión de esa cláusula final liberatoria no tiene ninguna eficacia jurídica. La renuncia no es válida. Por tanto, tal recibo no excluye ni impide la posibilidad de reclamaciones futuras en el caso de que se pruebe que el trabajador tenía derecho a cobrar una cantidad distinta de la que efectivamente percibió.*”²⁸

Sin embargo, la tendencia tanto en Chile como en España ha sido históricamente la de equiparar el finiquito con tales cláusulas, Thayer representa este criterio cuando señala que *“el finiquito en cuanto acto jurídico representa una convención y,*

²⁴ Sentencia de Nulidad del 16 de noviembre de 2022, en causa Rol 213-2022, de la I. Corte de Apelaciones de Santiago.

²⁵ De la Villa, Luis, *“El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales”*, *Revista de Política Social* N° 85, Ene-Mar 1970, p. 42.

²⁶ Sierra, Alfredo, *“La cláusula de no competencia post-contractual en el contrato de trabajo”*, *Revista Ius et Praxis*, Año 20, N° 2, 2014.

²⁷ Desdentado, Elena. Op. cit. en cita N° 8, p. 26.

²⁸ Plá, Américo, Op. Cit, en nota N° 21, p.108.

*frecuentemente, es de carácter transaccional*²⁹. Criterio que ha sido recogido en innumerables fallos en que la Corte Suprema ha resuelto que “*el finiquito igualmente constituye una transacción -en la especie, contrato por el que las partes ponen término o precaven un eventual litigio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil- en la que se ajustan cuentas pendientes*”³⁰.

Esta asimilación del finiquito con la transacción y, en consecuencia, la renuncia a todas las acciones judiciales por el trabajador es lo que se ha denominado su “poder liberatorio”, entendido como “*la capacidad que tiene el finiquito de actuar como medio de prueba de los hechos que consigna*”³¹. Sin embargo, es importante distinguir que no son lo mismo y que entre ambas instituciones existe una relación de continente y contenido. Comprender que la renuncia de derechos no es un elemento intrínseco del finiquito sino uno accidental abre las puertas a un escrutinio de estos instrumentos más ajustado a la voluntad real de las partes, especialmente en aquellos casos en que el trabajador no ha formulado alguna cláusula de reserva de derechos.

4. Razones por las que el poder liberatorio de un finiquito debiera interpretarse de manera restrictiva.

Como hemos adelantado, el efecto propio de todo finiquito es ofrecer de manera irrevocable al trabajador una “*propuesta de liquidación de deudas*”³² siendo accesorio el elemento transaccional de renuncia de derechos, lo que debe llevar necesariamente a aplicar un criterio restrictivo en su análisis. En los próximos puntos expondremos algunos de los argumentos que nos llevan a esta conclusión.

4.1. Ninguno de los antecedentes legales en los que se basa el finiquito es tan severo como el laboral.

²⁹ Thayer, William y Novoa, Patricio, Op. Cit. en nota N° 16, p. 60.

³⁰ Sentencia de Unificación de Jurisprudencia de fecha 22 de septiembre de 2016, en causa Rol 22761-2015. Aunque esta sentencia es antigua, exactamente la misma oración puede encontrarse en otros fallos más recientes, como el del 02 de octubre de 2023 en causa Rol 138317-2022,

³¹ Desdentado, Elena. Op. Cit. en cita N° 8, p. 53.

³² García, María Amparo, Op. Cit. en cita N° 5, p. 54.

Tal como hemos adelantado, el finiquito laboral vivió una larga evolución que tuvo su origen en el derecho público de la España colonial hasta experimentar su mayor desarrollo en las normas mercantiles del siglo XVII.

No es de extrañar, por tanto, que las únicas normas en toda la legislación nacional que regula los efectos de este instituto se hallen en el Código de Comercio en sus artículos 120 y 122. En específico, este último señala que *“El comerciante que al recibir una cuenta paga o da finiquito, no pierde el derecho de solicitar la rectificación de los errores, omisiones, partidas duplicadas u otros vicios que aquélla contenga.”* Queda más que claro que la suscripción de este tipo de finiquitos no implica jamás una renuncia a las acciones para impugnar su contenido.

En este sentido, parece revelador que el criterio que prima en materia de finiquitos en el plano internacional sea precisamente el mercantil. Así, por ejemplo, en la resolución A.931(22) de la Organización Marítima Internacional del 29 de noviembre de 2001 se plantearon directrices sobre reclamaciones contractuales por lesión o muerte de la gente de mar y se incluyó, en el apéndice, un modelo de finiquito. Pues bien, este modelo tampoco incluye una renuncia de derechos o acciones: *“El pago se efectúa sin admisión de responsabilidad ante cualquier reclamación y se acepta sin perjuicio del derecho del abajo firmante [marino/heredero legítimo y/o persona a cargo del marino] a presentar una reclamación ante los tribunales por negligencia o culpa o a pretender cualquier otra reparación legal disponible como resultado del suceso arriba mencionado.”*

Desde el punto de vista civilista, respecto del contrato de transacción, el artículo 2458 del Código Civil señala que *“el error de cálculo no anula la transacción, sólo da derecho a que se rectifique el cálculo”*. Además, permite siempre las acciones tendientes a que se declare su nulidad o rescisión en caso de vicios, siendo clara la norma en lo relativo a que *“el error acerca de la identidad del objeto sobre que se quiere transigir anula la transacción.”*

Es decir, si aplicáramos realmente las normas de este contrato a los finiquitos, podría siempre impugnarse las bases de cálculo utilizadas y sería al menos discutible si el error en la identidad del objeto alcanzaría a cubrir el caso de prestaciones omitidas e incluso de la propia causal de despido invocada. En España, por ejemplo, la

jurisprudencia ha invalidado el consentimiento del trabajador que firma un documento que contiene montos indemnizatorios muy inferiores a los que le correspondería legalmente, ya que se trataría de un error esencial que recae en el objeto del contrato o las condiciones que dieran lugar a celebrarlo³³. Porret destaca varias sentencias que restan valor liberatorio a este tipo de cláusulas “*cuando en el documento de liquidación (...) no figura cantidad por extinción del contrato (S. TSJ. De Galicia, 28-4-2004 [Rec. 1252/04])*”, o “*...cuando consta una cantidad muy inferior a la que legalmente le corresponde (S. TS. 21-7-2009 [Recud. 1067/08])*”³⁴.

No vemos porqué el consentimiento de un trabajador que suscribe un finiquito por un monto en condiciones que le correspondía recibir una suma significativamente mayor no pudiera reclamar judicialmente del mismo alegando justa causa de error. Sin embargo, en los hechos, el análisis que ha hecho la jurisprudencia nacional del finiquito es mucho más riguroso. Se ha tomado al pie de la letra la cláusula por la cual las partes declaran que nada se deben y renuncian recíprocamente a toda acción, pese a que ni el finiquito mercantil ni la transacción civil tengan tal efecto.

4.2. No procede asimilarlo a la transacción. No cumple con los requisitos. Efecto de mera renuncia.

Como hemos ya señalado, la postura de los tribunales ha sido constante en cuanto a equiparar el finiquito con la transacción y así darles pleno valor. García Rubio lo describe elocuentemente: “*Es una realidad el carácter indiscriminado con que se viene atribuyendo valor liberatorio a los finiquitos por parte de los órganos judiciales, quienes, sin previo examen del contenido y sinalagmaticidad de los acuerdos liquidatarios practicados, vienen admitiendo, casi de forma automática la validez de estos negocios*”.³⁵

Y es que nuestra legislación acoge implícitamente la idea de que por su propia naturaleza la transacción requiere que ambas partes cedan en sus posiciones. Así, “la reciprocidad de las concesiones caracteriza el contrato de transacción, porque si la

³³ Desdentado, Elena. Op. Cit. en cita N° 8, p. 59.

³⁴ Porret, Miquel, Op. Cit. en nota 10, pp. 16-17.

³⁵ García, María Amparo, Op. Cit. en cita N° 5, p. 35.

concesión emanara de una sola de las partes habría simplemente una renuncia, una remisión de la deuda u otro instituto³⁶

Sin embargo, en las cláusulas transaccionales de los finiquitos rara vez se puede encontrar una contraprestación. Es cierto que el empleador hace algún pago, pero este se compone de prestaciones que tuvieron como fuente el contrato de trabajo (como las horas extraordinarias o días de feriado adeudados) o la ley (como es el caso de las indemnizaciones sustitutivas de aviso previo y por años de servicios). Cabe preguntarse, entonces, ¿qué es lo que el trabajador recibe como “prestación recíproca” a cambio de la renuncia genérica de todas sus acciones y derechos? Esta *“falta de concesiones recíprocas se hace esencial a la hora de diferenciar la renuncia de la transacción”*³⁷.

Y bien podría argumentarse que la concesión que está haciendo el empleador en este caso se condice con la renuncia *mutua* de acciones. Pero lo cierto es que, en la inmensa mayoría de los casos, el único que efectivamente tiene una acción a su haber es el trabajador. Y aunque la legislación no exige que las prestaciones sean del mismo valor, se requiere cierta equivalencia. En el fondo, en la transacción subyace la idea de que “ninguna de las partes debe resultar totalmente victoriosa o totalmente vencida”. Por eso es que cuando el trabajador *“cede sus derechos a cambio de nada o a cambio de una contraprestación tan exigua que resulta desproporcionada, no habrá transacción sino renuncia”*³⁸.

Vodanovic no es claro respecto de la consecuencia que debiera tener que la supuesta transacción disimule una renuncia, pero nos ofrece una interesante cita de Código de Justiniano: *“Transactio nullo dato vel retento seu promiso, minime procedit”*³⁹, es decir, la falta de prestaciones recíprocas sería de tal entidad que anularía el contrato. Esto es coherente con dos normas del Código Civil. La primera, el artículo 2446 dispone que *“no es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa.”* Se trata de un caso ligeramente distinto al que analizamos, en que lo que falta

³⁶ Vodanovic, Antonio, *El contrato de transacción. Tercera edición actualizada*, Santiago, Editorial Jurídica ConoSur, 1993, p. 14.

³⁷ Tamayo Haya, citada en Desdentado, Elena. Op. Cit. en cita N° 8, p. 49.

³⁸ Ib., p. 49.

³⁹ *“La transacción no procede si nada se ha dado, retenido o prometido”* (La traducción es nuestra). Código de Justiniano, libro II, Título IV, ley 38. Citado por Vodanovic, Antonio, Op. Cit. en nota N° 36, p.42.

el aspecto litigioso del derecho, pero lo relevante es que la sanción a la falta de un elemento de la esencia es que “no es transacción”, esto es, el acto carece de cualquier efecto transaccional. Ello es relevante con el artículo 1444, que, al tratar los elementos de la esencia de un contrato, dispone que son aquellas *“sin las cuales o no produce efecto alguno, o degenera en otro contrato diferente”*. Es decir, una transacción que no contenga prestaciones recíprocas o degenera en renuncia o será un acto nulo.

Nos inclinamos por que la sanción sea la nulidad del acto, en atención a la voluntad manifestada por las partes. Es muy distinto el ánimo de renunciar a un derecho que el de transigirlo. Nos parece ilógico presumir la voluntad de disponer gratuitamente de un derecho con un valor pecuniario. Más coherente pareciera entender que, si una de las partes *crea* estar obteniendo algo a cambio de su derecho, pero en realidad no está recibiendo nada, su consentimiento se encuentra viciado.

En este aspecto, nuestra legislación toma cierta distancia respecto de la discusión que se ha planteado en la doctrina española acerca de la renunciabilidad de los derechos, ya que el tenor literal del artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores⁴⁰ consagra la indisponibilidad de los derechos *“antes o después de su adquisición”*. De esta manera, se tolera la transacción, pero si esta fuera simulada y esconde una renuncia, el acto sería nulo por recaer sobre un objeto ilícito: los derechos indisponibles del trabajador⁴¹.

Este argumento ha tenido una tibia acogida por los tribunales nacionales, aunque rara vez como un argumento principal para restar valor liberatorio a una de estas cláusulas. Así, por ejemplo, en un caso de un trabajador que demanda la responsabilidad de su ex empleadora por la silicosis que le fuera diagnosticada años después de dejar de trabajar, la Corte de Apelaciones de Santiago aprovechó de señalar que *“de la simple lectura de sus textos [de los finiquitos suscritos] se infiere que se trata de una renuncia general de derechos y acciones declarada por el trabajador, toda vez que no se hace*

⁴⁰ Art. 3.5 Estatuto de los Trabajadores: *“Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.”*

⁴¹ Desdentado, Elena. Op. Cit. en cita N° 8, p. 49.

*menção alguna en ellos a alguna prestación cuya causa sea una enfermedad profesional por responsabilidad culpable del empleador*⁴².

Por último, un tema distinto, aunque relacionado, se presenta en el caso de que la empresa incumpla con su obligación de pagar la suma comprometida. El tema ha sido tratado por Poquet, quien afirma que *“la jurisprudencia y la doctrina judicial niegan la virtualidad al finiquito porque en realidad no habiéndose cumplido un requisito básico del acuerdo como es el pago de la indemnización pactada, ha de entenderse que el consentimiento del trabajador no se ha perfeccionado, y no existiendo voluntad extintiva, queda abierta la posibilidad de plantear una futura acción de despido*⁴³”. En todo caso, y sin perjuicio de lo que ya hemos señalado respecto del consentimiento transaccional, no compartimos que el incumplimiento vicie el consentimiento, sino que sólo afecta su exigibilidad. Nos permite arribar a esta conclusión el artículo 464 N° 3 del Código del Trabajo, que otorga mérito ejecutivo a los finiquitos, pues no tendría sentido que la ley autorizase el cobro judicial de un instrumento que fuera nulo. Por lo demás, en el derecho privado el incumplimiento da lugar a diversos remedios contractuales (vgr. Art. 1489 del Código Civil), y no a la nulidad del acto.

4.3. El Estado de necesidad del trabajador despedido.

En Chile, cuando se ha debatido la disponibilidad de los derechos al término de la relación laboral se ha tomado siempre al pie de la letra el artículo 5to del Código del Trabajo, que consagra la irrenunciabilidad de los derechos *“mientras subsista el contrato de trabajo”*. Olvidan los tribunales con facilidad que al término de la relación laboral *“continúan operando los mismos factores que invalidan la expresión de voluntad*⁴⁴”, especialmente, y cita en esto a Peretti, porque *“después de resuelta la relación de trabajo y precisamente porque se encuentra sin ocupación y, por ende, sin la seguridad de la retribución continuada de su prestación, tiene que preocuparse de sus necesidades*

⁴² Arellano, Pablo, “La supuesta “excepción de finiquito” que limitaría el poder liberatorio”, *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, Vol. 2 N° 3, 2014, p.97

⁴³ Poquet, Raquel, “La controvertida eficacia liberatoria del finiquito”, *Lex Social*, Vol. 7, N° 1, 2017, p. 464.

⁴⁴ Plá, Américo, Op. Cit, en nota N° 21, p. 107.

*inmediatas y, por lo tanto, está propenso a aceptar sin discusión el pequeño capital que se le ofrece, como medio para solucionar inmediatamente el problema que le apremia*⁴⁵.

No debemos olvidar jamás que, como ha señalado Kahn-Freund *“el propósito fundamental del Derecho del Trabajo siempre ha sido, y nos atrevemos a decir que siempre lo será, constituir un contrapeso que equilibre la desigualdad de poder negociador que es necesariamente inherente a la relación de trabajo”*⁴⁶. En el fondo, el Derecho del Trabajo, como disciplina viene a corregir la ficción civilista que ve a todo individuo como un igual, dotado de plena autonomía de voluntad, ignorando que este individuo vive una realidad social con necesidades que influyen y distorsionan sus relaciones contractuales. *“La igualdad de las personas es una creación conceptual, no una manifestación real”*, sentencia Sinzheimer⁴⁷,

Esta desigualdad en el poder negociador entre el trabajador y su empleador no sólo se mantiene al momento de su despido, sino que se potencia fuertemente ante la incertidumbre que siente la persona que acaba de perder su fuente de ingresos. Se debe empatizar y comprender que la persona que suscribe un finiquito no está necesariamente de acuerdo con este. Sólo así podremos concluir lo obvio: *que “la aceptación por el trabajador del dinero ofrecido en el finiquito no resulta determinante para deducir su voluntad resolutoria ni su conformidad con la liquidación practicada, actuando únicamente el documento como recibo o prueba del pago”*⁴⁸.

A lo anterior debe sumarse el hecho de que el finiquito rara vez representa una instancia que el trabajador tenga la oportunidad de negociar. Se trata de una oferta única e irrevocable ante un hecho, el despido, que escapa de su esfera de control. Por tanto, *“la firma del trabajador en el finiquito expresando, con carácter general, su conformidad su conformidad con el mismo, no implica una voluntad del trabajador favorable a la*

⁴⁵ Peretti, Doménico, citado en Id., p. 108.

⁴⁶ Kahn-Freund, Otto, citado por Rojas, Irene, *El derecho del trabajo en Chile. Su formación histórica y el control de la autonomía colectiva*, Santiago, Thomson Reuters, 2016, p. 14.

⁴⁷ Sinzheimer, Hugo, citado por Gamonal, Sergio en *Derecho Individual del Trabajo: Doctrina, materiales y casos*, Santiago, Ediciones DER, 2021, p. 19.

⁴⁸ García, María Amparo, Op. Cit. en cita N° 5, p. 39

*extinción, sino únicamente la constancia y el reconocimiento de que la extinción se ha producido*⁴⁹.

Por ello llama tanto la atención que el criterio de los tribunales al interpretar las cláusulas de reserva de los trabajadores sea tan severo. Aunque recientemente la Corte Suprema ha ido ampliando su criterio para entender que ante una cláusula genérica en que el trabajador se reserva “*el derecho a iniciar acciones legales*”, “*debe necesariamente concluirse que la reserva dice relación con la causal de despido invocada*⁵⁰”. También ha extendido esta interpretación a la indemnización sustitutiva de aviso previo y el lucro cesante respecto de contratos a plazo fijo “*dado que ambas son consecuencia de su conclusión antes de la época prevista para ello por los contratantes y carente de justificación*”⁵¹. En todo caso, la Corte es rehacia a extender este tipo de cláusulas a otras materias.

4.4. La prohibición de la condonación del dolo futuro.

Es muy poco habitual que el trabajador finiquitado tenga alguna participación en la redacción de estos documentos. Tanto es así que existe una obligación legal del empleador de otorgar al trabajador un finiquito dentro del décimo día hábil desde la separación del trabajador (Art. 177 Código del Trabajo), so pena de multas.

Por tanto, el control del contenido del mismo queda entregado netamente a la patronal, la que propone libremente al trabajador una suma determinada por las prestaciones y/o indemnizaciones que decida incluir. El control sobre la corrección o no de estos valores queda entregado únicamente a la eventual judicialización del despido. Tanto es así, que desde la modificación introducida al artículo 177 del Código del Trabajo por la Ley N° 19.844 de enero de 2003, los inspectores del trabajo, en tanto ministros de

⁴⁹ Desdentado, Elena. Op. Cit. en cita N° 8, p. 63.

⁵⁰ Sentencia de Unificación de Jurisprudencia del 15 de septiembre de 2020, dictada por la Excma. Corte Suprema en causa Rol 6218-2019.

⁵¹ Sentencia de Unificación de Jurisprudencia del 23 de junio de 2023, dictada por la Excma. Corte Suprema en causa N° 22543-2022.

fe, sólo tienen permitido controlar el pago de las cotizaciones previsionales mediante los certificados que lo acrediten.

Además, en muchos casos la documentación necesaria para realizar estos cálculos, como registros de asistencia o liquidaciones de sueldo, estarán únicamente en poder del empleador, por lo que el trabajador que suscribe un finiquito debe aceptar “a ciegas” la propuesta que se le está haciendo.

Esto puede llevar a situaciones curiosas en las que se proponga sumas menores a las adeudadas o se excluyan de la liquidación haberes adeudados como horas extraordinarias o bonos, sólo para que luego el empleador se excuse argumentando que el trabajador ha suscrito un finiquito sin reservar derechos para demandar tales materias. Es más, es muy posible que el finiquito disculpe un despido que el empleador no puede menos que saber que carece de fundamento.

Esta situación entendemos podría encontrarse dentro de la hipótesis de condonación del propio dolo, prohibida en la primera parte del artículo 1465 del Código Civil: *“El pacto de no pedir más en razón de una cuenta aprobada, no vale en cuanto al dolo contenido en ella, si no se ha condonado expresamente. La condonación del dolo futuro no vale”*.

Seguimos en este punto a Elorriaga, quien afirma que *“si se aprueba una cuenta o finiquito, no por ese hecho el que los aprobó queda impedido de reclamar lo que el obligado le deba, si es que ha existido dolo en la rendición de la cuenta o el otorgamiento del finiquito”*⁵². Y es lógico que sea así, porque quien aprueba una cuenta o liquidación asume que ésta ha sido otorgada de buena fe, *“lo cual no obsta a que con posterioridad pueda iniciar las acciones correspondientes si ha descubierto la existencia de dolo, porque éste no pudo darse por condonado”*⁵³.

Sería injusto que la persona que tiene el control sobre el contenido de la cuenta, así como acceso a la totalidad de la información para la elaboración de la misma pueda aprovecharse de su propio dolo. Se convertiría así el finiquito en *“la coartada perfecta del*

⁵² Elorriaga, Fabián, “Las dos hipótesis de objeto ilícito contenidas en el artículo 1465 del Código Civil”, *Revista Chilena de Derecho Privado*, N° 12, 2009, p. 162.

⁵³ Velasco, Eugenio, citado por Ib., p. 163.

*que incumple; pues ha engañado o defraudado a su contraparte, pero mediante el finiquito pretende, además, construir un muro que lo ponga a salvo de las acciones del perjudicado*⁵⁴.

El Art. 44 Código Civil define el dolo como “*la intención positiva de inferir injuria a la persona o propiedad de otro*”, por lo que sería necesario un importante componente subjetivo: un *animus iniuriandi*. Sin embargo, no se debe olvidar que, en sede civil, la culpa grave, entendida como “*no manejar los negocios ajenos con aquel cuidado que aun las personas negligentes y de poca prudencia suelen emplear en sus negocios propios*”, equivale al dolo.

Ello es particularmente relevante en los finiquitos, que por su naturaleza interesan sólo al empleador pues sólo obligan al trabajador que renuncia sus acciones⁵⁵, pues “*en los contratos que solo interesan al acreedor y en los que solo se exige al deudor obrar de buena fe, la división tripartita desaparece: solo hay dolo (manifestado en la culpa lata) y culpa (leve o levísima)*.”⁵⁶

Quedará, por cierto, a merced de los jueces calificar la naturaleza del error u en los cálculos u omisión que perjudica al trabajador. Desde luego que habrá dolo cuando sea el empleador quien induzca por medio de ardidés o maquinaciones al error. Pero nada obsta a que lo haga por medio de su silencio, aunque para que vicie el consentimiento es necesario que sea grave⁵⁷. Este criterio ha sido recogido en un fallo en materia civil del año 1996: “*los sentenciadores no desconocen el valor del finiquito de fojas 49, pero es correcta su apreciación en cuanto a que su contenido no puede liberar de responsabilidad al otorgante que en forma dolosa ocultó información al momento de suscribirlo*.”⁵⁸

⁵⁴ Ib., p. 151.

⁵⁵ Sobre la sinalagmaticidad meramente formal de estos actos, véase el punto 4.2 sobre la improcedencia de tratar las cláusulas de renuncia como transacciones por la omisión de las concesiones recíprocas.

⁵⁶ Banfi, Cristian, “La asimilación de la culpa grave al dolo en la responsabilidad contractual en Chile”, *Revista Chilena de Derecho*, Vol. 27, N° 2, p. 291.

⁵⁷ Desdentado, Elena. Op. Cit. en cita N° 8, p. 60.

⁵⁸ Sentencia de casación en el fondo del 13 de noviembre de 2011, dictada por la Excma. Corte Suprema, en causa Rol 33217- 1996.

Pero en casos menos extremos, en que no exista ardid o maquinación sino sólo la oferta de una liquidación incompleta o errónea estimamos que habrá que considerar la naturaleza del error y especialmente su cuantía para diferenciar entre la culpa lata y leve o levísima. En un caso en que cierta empresa minera finiquitó a sus trabajadores bajo la amenaza de que cerraría y sería imposible cobrar luego, la Corte de Concepción consideró clave para anular dichos instrumentos el hecho de que los actores firmaron por sumas significativamente menores a las que les hubieran correspondido: *“atendida la impresión fuerte generada en ellos según sus especiales condiciones, los compelió a suscribir sus respectivos finiquitos en condiciones claramente desventajosas, lo que conduce naturalmente a acoger la pretensión anulatoria de los demandantes”*⁵⁹.

Lo interesante en estos casos es que el artículo 1465 del Código Civil plantea un doble vicio. Por un lado, el dolo que afecta el acto y por otro, el objeto ilícito que conlleva un acto prohibido por la Ley. Ello tiene importantes efectos ya que este tipo de nulidad *“puede alegarse por todo el que tenga interés en ello, excepto por el que ha ejecutado el acto o celebrado el contrato, sabiendo o debiendo saber el vicio que lo invalidaba; no puede sanearse por la ratificación de las partes, ni tampoco por un lapso de tiempo inferior a diez años.”*⁶⁰

4.5. La acción judicial como manifestación de una garantía fundamental.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) consagra en su artículo 8^o⁶¹, sobre “Garantías Judiciales”, el acceso a la justicia como un derecho fundamental. Este tratado, a su vez, ha sido integrado a nuestra legislación por el Art. 1 inciso 2° de la Constitución política de la República, que establece el *“deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados*

⁵⁹ Sentencia de nulidad del 10 de junio de 2016 dictada por la I. Corte de Apelaciones de Concepción en causa Rol 125-2016, comentada por Fernández, Claudio, “Nulidad del finiquito por vicios del consentimiento. ¿Y los principios del derecho del trabajo?”, *Revista de Derecho y Seguridad Social*, Vol. IV, N° 4, 2016.

⁶⁰ Elorriaga, Fabián, Op. Cit. en p. 165.

⁶¹ Art. 8.1. *“Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.”*

por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.”

El efecto que tradicionalmente se les ha atribuido a los finiquitos es nada menos que la renuncia de los derechos que en ellos se señalan y de las acciones y recursos para hacerlos valer. En los términos en los que se ha planteado, ese *“efecto o alcance impide el ejercicio del derecho humano de acceso a la justicia en los términos reconocidos por la Convención Americana de Derechos Humanos.”*⁶²

Este aspecto ha sido poco tratado en el medio nacional y estimo merece ser planteado. Después de todo, el acceso a la justicia, en tanto derecho fundamental, debe ser siempre interpretado de la forma más amplia posible, de forma que el ámbito protegido sea *“el máximo posible que permita la norma jurídica de principio que establece el derecho fundamental”*⁶³.

La renuncia en masa a *todas las acciones judiciales* ciertamente debiera parecernos contrarias al acceso a la justicia. La conclusión propuesta por Gómez, sería que *“el tribunal, ejerciendo el control de convencionalidad sobre el finiquito acordado, debiera dar prevalencia al derecho fundamental por sobre el acuerdo de las partes, desestimando la defensa o excepción por medio de la cual el demandado pretende obtener un reconocimiento imperativo del efecto liberatorio de un finiquito.”*⁶⁴

Puede parecer radical, pero lo cierto es que actualmente los trabajadores están renunciando constantemente a sus propios derechos antes de tener la posibilidad de consultar a un abogado y quedan de plano sin derecho a reclamar prácticamente nada. Renuncian así, sin contraprestación alguna, al derecho a ser oídos.

5. Conclusiones.

⁶² Gómez, David, *Teoría del finiquito laboral. Tesis para optar al grado de Magister en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Santiago, Universidad de Chile, 2021, p. 248.

⁶³ Ugarte, José Luis, *“Los derechos en su nueva hora: La teoría externa de los derechos fundamentales”*, Revista de Derecho universidad Católica del Norte, Vol 18, N° 2, 2011, p. 368.

⁶⁴ Gómez, David, Op. Cit. en cita N° 62, p. 258.

El finiquito es una institución extraña en el derecho laboral, en que se pasa radicalmente de la irrenunciabilidad de los derechos a la disponibilidad casi total de los mismos.

Su origen histórico tampoco queda muy claro. Aparece en el derecho público indiano del siglo XVI y es recién adoptado en el derecho privado como instrumento mercantil. De hecho, es muy revelador que, hasta el día de hoy, la única norma en toda nuestra legislación que regula sus efectos se encuentre en el Código de Comercio. En cualquier caso, irrumpe en el Derecho Laboral en el Código del Trabajo de 1931 y desde entonces ha sido objeto de varias normas, sin que nunca se haya determinado sus efectos.

Tradicionalmente se ha tratado las cláusulas en que las partes señalan que nada se deben y renuncian a todas las acciones como un elemento intrínseco de estos instrumentos, pero un análisis más detallado nos revela que ello no es así. Parece mucho más coherente tratar estas cláusulas transaccionales como elementos accidentales que pueden o no ser parte de un finiquito.

Dicho lo anterior, es cuestionable el tratamiento que se ha dado a estas cláusulas transaccionales, las que han sido denominadas “el poder liberatorio” del finiquito.

En primer lugar, porque se somete el finiquito laboral a un estándar de renuncia de derechos muchísimo más elevado que el que se encuentra en los artículos que regulan el finiquito comercial y la transacción civil, antecedentes más próximos al finiquito laboral.

En segundo lugar, porque es bastante mediocre la asimilación de estas cláusulas con la transacción, porque es un requisito esencial de aquellas la existencia de prestaciones recíprocas. Y si bien formalmente el empleador también está renunciando a sus acciones contra su trabajador, la desproporción entre ambas es irrisoria. Se trata más bien de una renuncia pura y simple de todos los derechos y acciones que asistían al trabajador.

En tercer lugar, porque es dudoso que la desigualdad que caracteriza la relación laboral desaparezca en el instante en que el trabajador sea despedido. Muy por el contrario, la experiencia nos revela que se trata del momento más angustioso para quien

acaba de perder su fuente de ingresos. Considerar su voluntad como un contratante civil parece tan absurdo que el propio Américo Plá ha calificado estas operaciones como sin ninguna eficacia jurídica.

En cuarto lugar, nos parece extraño que quien elabore un documento deficiente pueda excusarse en el mismo para no tener que responder. Sea que obre guiado por un ánimo de pagar menos a su extrabajador o que sencillamente sea negligente en su determinación, creemos que el artículo 1465 del Código Civil debe ser aplicado de manera extensa para permitir la revisión de las partidas suscritas al término de un contrato de trabajo.

Y, por último, porque, ante todo, el derecho a ser oído por un tribunal competente es una garantía fundamental. La renuncia en masa a “todas las acciones y recursos” debería necesariamente ser analizada con sospecha e interpretado de forma restrictiva.

Un gran argumento esgrimido por los defensores del finiquito será la seguridad jurídica. Ello es casi una burla cuando se constata que la acción para demandar el despido injustificado tiene una caducidad de 60 a 90 días, dependiendo de si el trabajador interpuso algún reclamo administrativo en el intertanto (Art. 168 Código del Trabajo), mientras que el resto de las prestaciones laborales prescriben en plazos de 6 meses a 2 años (Art. 510). Estos plazos son significativamente más cortos que los presentes en cualquier otro cuerpo legal y plantean la pregunta: ¿Es necesaria acaso más seguridad jurídica?

Los finiquitos laborales son un curioso caso en el que hemos asimilado como parte del derecho del trabajo algo que va contra todo lo que esta disciplina pretende. Es el triunfo de la autonomía de la voluntad ficta sobre el desequilibrio real. Son cazabobos que predan sobre aquellos más vulnerables en su peor momento. Por ello, nos quedamos con las palabras del profesor Américo Plá: “*La inclusión de esa cláusula final liberatoria no tiene ninguna eficacia jurídica. La renuncia no es válida.*”⁶⁵

⁶⁵ Plá, Américo, Op. Cit, en nota N° 21, p.108.

6. Bibliografía.

1. Arellano, Pablo, “La supuesta “excepción de finiquito” que limitaría el poder liberatorio”, *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, Vol. 2 N° 3, 2014.
2. Azócar, Rodrigo, *Tendencias jurisprudenciales en materia laboral 2021-2022*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.
3. Banfi, Cristian, “La asimilación de la culpa grave al dolo en la responsabilidad contractual en Chile”, *Revista Chilena de Derecho*, Vol. 27, N° 2.
4. De la Villa, Luis, “El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales”, *Revista de Política Social*, N° 85, Ene-Mar 1970.
5. Desdentado, Elena, *El finiquito. Reconocimiento de pago, transacción y renuncia*, Navarra, Editorial Aranzadi, 2015.
6. Elorriaga, Fabián, “Las dos hipótesis de objeto ilícito contenidas en el artículo 1465 del Código Civil”, *Revista Chilena de Derecho Privado*, N° 12, 2009.
7. Escriche, Joaquín, *Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia*, París, Librería Garnier Hermanos, 1889.
8. Figueroa, Gonzalo, *Curso de derecho Civil. Segunda parte. Las fuentes de las obligaciones: La teoría general del contrato*, Santiago, Editorial Jurídica, 2011.
9. Gamonal, Sergio, *Derecho Individual del Trabajo: Doctrina, materiales y casos*, Santiago, Ediciones DER, 2021.
10. Gómez, David, *Teoría del finiquito laboral. Tesis para optar al grado de Magister en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Santiago, Universidad de Chile, 2021.
11. Lizama, Luis y Lizama, Diego, *Manual de Derecho Individual del Trabajo*, Santiago, Ediciones DER, 2019 (E-book).
12. Navarro, René, “Nociones sobre el finiquito, alcances terminológicos, naturaleza jurídica y aplicación práctica en materia laboral”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, N. 12, 2011.
13. Plá, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, Montevideo, Editorial Universitaria, 1975.
14. Poquet, Raquel, “La controvertida eficacia liberatoria del finiquito”, *Lex Social*, Vol. 7, N° 1, 2017.

15. Porret, Miquel, “¿El finiquito tiene siempre valor extintivo de la relación laboral?”, *Revista Técnico Laboral*, Num. 135, 2013.
16. Rojas, Irene, *Derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo*, Santiago, Legal Publishing, 2015.
17. Rojas, Irene, *El derecho del trabajo en Chile. Su formación histórica y el control de la autonomía colectiva*, Santiago, Thomson Reuters, 2016.
18. Sierra, Alfredo, “La cláusula de no competencia post-contractual en el contrato de trabajo”, *Revista Ius et Praxis*, Año 20, N° 2, 2014.
19. Thayer, William y Novoa, Patricio, *Manual de derecho del trabajo. Derecho individual de trabajo. Tomo III*, Santiago, Editorial Jurídica, 2003.
20. Thayer, William y Novoa, Patricio, *Manual de derecho del trabajo: Derecho individual de trabajo. Tomo IV*, Santiago, Editorial Jurídica, 2003.
21. Ugarte, José Luis, “Los derechos en su nueva hora: La teoría externa de los derechos fundamentales”, *Revista de Derecho universidad Católica del Norte*, Vol 18, N° 2, 2011.
22. Vodanovic, Antonio, *El contrato de transacción. Tercera edición actualizada*, Santiago, Editorial Jurídica ConoSur, 1993.