

Santiago, trece de abril de dos mil veinte.

Vistos:

Ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se sustanció la causa caratulada “OSSES con LOS PARQUES S.A”, RIT N° T-392-2019, por vulneración de derechos fundamentales e indemnización por daño moral.

Por sentencia de fecha 11 de noviembre de 2019, la Juez Interina de dicho tribunal, doña Macarena Muñoz Valenzuela, rechazó la demanda en todas sus partes.

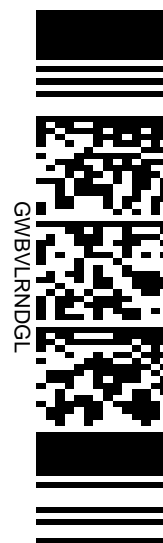
Contra esta sentencia, la demandante recurrió de nulidad, invocando la causal contemplada en el artículo 477, por infracción al artículo 171 del Código del Trabajo y los artículos 1561, 2446, 2448 y 2462 del Código Civil, conjuntamente con la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo.

Por resolución de fecha 31 de diciembre de 2019, se declaró admisible el recurso, procediéndose a su vista, escuchando los alegatos de las partes.

Y considerando:

Primero: Que, señala el recurrente que, el artículo 177 del Código del Trabajo no establece ni regula los efectos transaccionales del finiquito de contrato de trabajo, sino que lo único que establece es una serie de formalidades que debe reunir el finiquito para estos efectos, por lo que, en este caso no se debiesen dar efectos transaccionales amplios al documento. De esta forma, no es procedente otorgar un carácter transaccional a aquellas materias que no fueron específicamente establecidas como objeto de acuerdo, no extendiéndose entonces a la tutela de derechos ni a las acciones judiciales que pudiesen impetrarse.

Agrega que el artículo 2446 del Código Civil indica qué es lo que se entiende precisamente como una transacción, dentro de la cual podemos perfectamente circunscribir al finiquito de trabajo, y por lo tanto, la interpretación correcta dentro del margen normativo, es que para que el finiquito de trabajo tenga valor sobre cada una de las materias que se pretende renunciar en este caso, se debe contar con la especificidad necesaria, en este sentido, no puede dejarse a la relatividad y a las



consideraciones generales una temática tan importante como lo es precisamente la terminación de una relación laboral, así, la sentenciadora arguyo su rechazo a la acción de tutela en base a la búsqueda de seguridad jurídica, pero tal seguridad no puede estar basada en términos amplios y vagos, tal transacción debe encontrarse determinada específicamente.

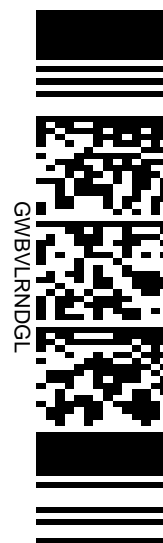
Indica que el artículo 1561 del Código Civil vuelve a reafirmar el sentido de la norma anterior, no se puede dejar lo regulado en un instrumento tan importante como lo es el finiquito de trabajo entregado a los términos vagos y amplios, en donde finalmente se puede entender del finiquito de trabajo de autos, que no existe regulación alguna respecto a la tutela de derechos fundamentales.

Asimismo, refiere que artículo 2462 del Código Civil impone la exigencia de definir el objeto específico de la transacción. Por consiguiente, si el finiquito suscrito por el trabajador no hace mención expresa a la responsabilidad derivada de una vulneración a la garantía de indemnidad demandada, no puede considerarse eficaz una mera referencia general de acciones y derechos.

Explica que, en concordancia con la mencionada disposición, el artículo 2448 del Código Civil, se puede concluir que el finiquito celebrado en autos carece de valor para sostener que no ha existido una vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral puesto que en dicho finiquito no se renunció a la acción de tutela aquí ejercida, derivada de agresión sufrida durante la relación laboral por su ex empleador.

Cita, además, sentencias de la Excma. Corte Suprema, de unificación de jurisprudencia que concluyen que el poder liberatorio del finiquito sólo aplica a lo expresamente acordado.

Segundo: Que, en forma conjunta, como se ha dicho, invoca la causal de la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, señalando, en primer término, que la sentencia definitiva de autos no se pronuncia sobre el fondo del asunto, es decir, sobre la vulneración a los derechos fundamentales a la integridad física del denunciante por parte de su ex empleador con fecha 28 de Diciembre del 2018, pero sí estableció que el



finiquito sin reservas de derecho suscrito por la denunciante tiene pleno valor liberatorio.

Agrega, en segundo término, que en la sentencia queda totalmente probado que el denunciante el día 28 de diciembre del 2019 recibió un golpe de puño por parte del jefe Willie Sliming, sin embargo, erróneamente señala que eso constituye vulneración a la integridad física.

Explica que, el juez de primer grado incurrió en la causal de nulidad antes señalada, por cuanto consideró que el finiquito sin reservas de derecho tiene pleno poder liberatorio, en circunstancias que este instrumento se restringe en su poder liberatorio a sus materias expresamente tratadas, sin que pueda extenderse a derechos u obligaciones no especificadas, no extendiéndose así a la tutela de derechos fundamentales durante la relación laboral y a las acciones que se puedan interponer, y, en todo caso, porque los derechos fundamentales son indisponibles por las partes.

Tercero: Que el artículo 177 del Código del Trabajo indica que: "El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169. Para estos efectos, podrán actuar también como ministros 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."

Por su parte la doctrina sobre la materia 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" (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de



Derecho del Trabajo, Tomo IV, 4º ed. actualizada, Santiago, Chile, Edit. Jurídica, 2003, p.124-125).

Se ha señalado también que “por finiquito se entiende la convención celebrada por escrito y firmada por dos partes (en este caso trabajador y empleador), por medio de la cual el trabajador se da por pagado de todo lo que por diversos conceptos pudiere adeudársele y renuncia, por tanto, a toda acción judicial o extrajudicial a su respecto; y el empleador a su vez, reconoce que no tiene cargo alguno en contra del trabajador" (Lanata F., Gabriela, Contrato individual de trabajo, 3ª edición actualizada, Santiago, Chile, Legal Publishing, 2009, p.291).

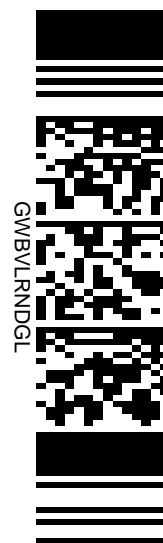
En consecuencia, el finiquito legalmente celebrado constituye un equivalente jurisdiccional y como tal tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada y en este se consigna generalmente la duración de la relación laboral, la forma en que se ha llevado a cabo, las sumas que se pagan, ya sea en ese acto o en el futuro, y por ultimo de dan por satisfechas las obligaciones, se renuncian acciones, con la posibilidad de estampar en el mismo determinadas reservas, careciendo, en este caso de poder liberatorio respecto de ellas.

Cuarto: Que, como se ha señalado, en la especie las partes los litigantes suscribieron un finiquito que cumplió las formalidades legales, y que trata de los siguientes puntos:

En primer lugar, en este se señala que la relación laboral termina por mutuo acuerdo de las partes.

En el documento se le pagan al actor un total de \$ 12.100.000, por feriado legal e indemnización convenida.

Después de estas declaraciones señala el actor que nada se le adeuda por ningún concepto. Expresa que dicha declaración abarca sueldos, reajustes, horas extraordinarias, gratificaciones laborales o contractuales, feriados, bonificaciones, imposiciones legales, indemnizaciones legales o contractuales procedentes, sean por termino de contrato o de otra naturaleza, indemnizaciones por daño emergente, y en general por ningún otro concepto, sea de origen legal, contractual o voluntario, motivo por el cual en y en total y perfecto conocimiento de sus derechos laborales le



otorga a su ex empleador el más amplio, completo, total y definitivo finiquito, renunciando expresamente en forma total, plena absoluta, definitiva e irrevocable a ejercer toda clase de acciones que pudieren corresponderle sean estas de carácter civil, administrativo, laboral previsional penal incluidas las que se originen en alguna clase de responsabilidad extracontractual por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales o de cualquiera otra naturaleza, derivadas del contrato de trabajo que existió entre las partes de carácter exclusivo, del termino de los servicios o de cualquier otro hecho o derecho.

Es más, señala que, si hubiere iniciado alguna acción, de cualquier naturaleza, por el finiquito viene en desistirse de las mismas, y que firma el finiquito sin ningún tipo de reserva.

En la cláusula quinta el actor le confiere el finiquito la calidad de una transacción al tenor de lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil, con el objeto expreso y determinado de evitar un eventual litigio o controversia entre las partes derivado del término del contrato de trabajo que lo unía con la demandada.

Quinto: Que, si bien es cierto, en el finiquito analizado, las renunciaciones son de carácter general, amplias, podría interpretarse que no existe una expresa mención a derechos fundamentales, que por lo demás son de carácter irrenunciables, por lo que estos no podrían incluirse en el mismo, pero en el documento el actor declara que durante todo el tiempo en que existió la relación laboral su ex empleador ejerció las facultades de mando y dirección que la ley le confiere y reconoce respetando integrante sus derechos laborales, individuales y colectivos y todos los derechos fundamentales y garantías constitucionales, la intimidad, vida privada, honra y en general su dignidad. Asimismo, declara que nunca su ex empleador incurrió en actos, conductas u omisiones que hubieren significado o importado un impedimento, restricción, limitación o vulneración de los derechos y garantías fundamentales en actos discriminatorios o arbitrarios.

Sexto: Que así las cosas, no estamos en presencia de renunciaciones genéricas, sino que de declaraciones expresas y específicas respecto a los derechos fundamentales que sin lugar a duda están comprendidas en los



términos de la convención firmada, en consecuencia, esta tiene poder liberatorio al respecto.

Séptimo: Que no obstante lo señalado, aun cuando se considerara que el finiquito no tiene fuerza obligatoria, igualmente no podría acogerse la tutela interpuesta con ocasión del despido, toda vez que en la especie no existió uno, sino que el vínculo laboral concluye por mutuo acuerdo de las partes.

Octavo: Que, por último, es un hecho sentado en la sentencia recurrida que existió un pugilato entre la demandante y uno de los trabajadores de la demandada, en que se agreden mutuamente, lo que descarta la idea de vulneración de derechos como la que ha sido denunciada.

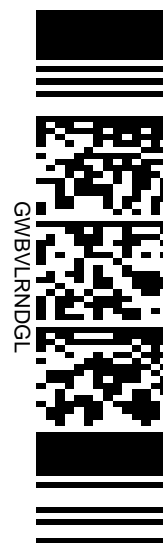
Noveno: Que por las razones expuestas no se ha producido la infracción de ley denunciada debiendo ser rechazada la causal.

Décimo: En cuanto a la causal interpuesta en forma conjunta con la ya analizada, esto es, la contemplada en la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, habiéndose rechazada aquella, esta debería seguir el mismo destino, toda vez que ambas se refieren a las mismas conclusiones, esto es, el poder liberatorio del finiquito en el caso de marras.

Considerando lo ya expuesto, que por economía procesal no se reitera, se concluye que el juez de base ha hecho una correcta calificación jurídica, la cual es compartida por esta Corte, considerando que no estamos en presencia de renunciaciones genéricas sino específicas y que el término de la relación laboral ha sido por mutuo acuerdo de las partes y no por una decisión unilateral del empleador, por lo que esta causal también debe ser desestimada.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, a lo dispuesto en los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, se declara:

Que, **se rechaza** el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante, en contra de la sentencia de once de noviembre de dos mil diecinueve, dictada en la causa RIT N° T-392-2019, por el Segundo Juzgado del Trabajo, la que, en consecuencia, no es nula.



Regístrese y comuníquese.

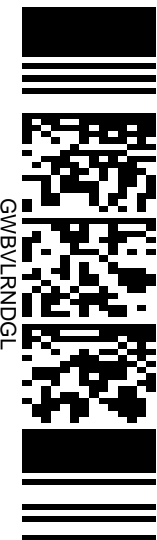
Redacción del abogado integrante Jorge Norambuena Hernández.

ROL N° 3355-2019.-



Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros (as) Dobra Lusic N., Tomas Gray G. y Abogado Integrante Jorge Norambuena H. Santiago, trece de abril de dos mil veinte.

En Santiago, a trece de abril de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 05 de abril de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>