

NOCIONES SOBRE EL FINIQUITO,
ALCANCES TERMINOLÓGICOS,
NATURALEZA JURÍDICA
Y APLICACIÓN PRÁCTICA
EN MATERIA LABORAL*

René David NAVARRO ALBIÑA**

No preguntéis por el significado, preguntad por el uso... la significación de una palabra es su uso en el lenguaje.

Ludwig Josef Johann WITTGENSTEIN

RESUMEN

El fenómeno lingüístico no es ajeno al derecho. Más bien, el derecho y *lo jurídico* es —sin duda— un fenómeno lingüístico. Hablaremos en el presente artículo acerca de la voz *finiquito* y sus alcances terminológicos, tratando de establecer su naturaleza jurídica, para terminar con la aplicación práctica de la misma palabra en el campo del derecho laboral chileno.

Palabras clave: Finiquito, derecho laboral chileno, concepto, naturaleza jurídica, aplicación práctica.

ABSTRACT

The linguistic phenomenon, it is not strange to the Law. Rather, the Law and the juridical thing, it is —without doubt— a linguistic phenomenon. We will speak in the present monographic work about the word “settlement, close or quittance”, it brings over of the voice, and his terminological scopes, trying to establish his juridi-

* Artículo recibido el 26 de julio de 2010 y aceptado para su publicación el 18 de agosto de 2010.

** Abogado defensor laboral en la Oficina de Defensa Laboral de Copiapó, Sub-Dirección Atacama CAJVAL; profesor del Departamento de Derecho Privado de la Universidad de Atacama (renenavarro@cajval.cl).

cal nature, to end with the practical application of the same word, in the field of the Chilean Labour law.

Key words: Settlement, close or quittance, Chilean labor law, concept, juridical nature, practical application.

I. SENTIDO NATURAL Y OBVIO

La palabra *finiquito* se compone de los términos castellanos *fin* y *quito*. El *Diccionario de la Lengua* de la Real Academia Española expresa que finiquito es el remate de las cuentas, o certificación que se da para constancia de que están ajustadas y satisfecho el alcance que resulta de ellas. Dijimos que finiquito se componía de las palabras *fin* y *quito*. Fin, siguiendo el mismo *Diccionario*, es término, remate o consumación de algo. Quito/ta significa libre, exento, y también remisión o liberación que de la deuda o parte de ella hace el acreedor al deudor. Por su parte, *remate* indica fin o cabo, conclusión de algo, consumación, extinción, acabamiento total.

Me he motivado en la redacción de este trabajo, puesto que muchos de los trabadores que me ha tocado atender expresan casi al unísono: *no me han pagado mi finiquito, ¡me deben el finiquito!* En esos momentos es preciso hacerles ver a cada uno de ellos que el finiquito mismo *no se paga ni se debe*. Se confunde aquí el continente con el contenido. Por cierto, el finiquito puede o no conllevar el pago de ciertas prestaciones laborales, pero no necesariamente ello es siempre así. Confundir el finiquito con las prestaciones que en éste se puedan pagar es lo mismo que confundir la botella con su contenido.

Preliminarmente, podríamos señalar desde ya que *finiquito* es aquel documento que da cuenta del término de la relación laboral, y puede ser también un recibo de pago de prestaciones laborales, con efectos diversos, atendiendo a su *naturaleza jurídica*.¹

II. REFERENCIA COMPARADA

En la legislación española, el *recibo de finiquito* no tiene una regulación propia. Se aplica a éste la normativa contenida en el Código Civil español res-

¹ Establecer la naturaleza jurídica de algo no es más que señalar *qué es*, jurídicamente hablando.

pecto de los contratos. Los tribunales superiores españoles le han dado a éste dos significaciones precisas: en primer lugar, una eficacia extintiva y, en segundo lugar, una eficacia liquidatoria del mismo. La doctrina ibérica, en este sentido, también hace esta diferenciación: como extintivo de la relación laboral, y una segunda acepción de liquidación.² En cuanto a la extinción de la relación contractual, puede considerarse como el documento en virtud del cual las partes manifiestan por escrito su voluntad de dar por terminada su relación laboral. Esta exteriorización de la voluntad de dar por extinguida la relación laboral comprende cualquiera de las causas reconocidas por dicha legislación. En cuanto a su noción de liquidación, puede contener otra serie de circunstancias, referidas al saldo de las cantidades devengadas durante la relación laboral. Puede también incluir la constatación de que las cantidades adeudadas han sido entregadas, actuando como recibo, llamándosele aquí expresamente como credencial de pago.³ Por último, en la praxis de dicho ordenamiento jurídico también se suele incluir una declaración de las partes en donde expresan *que ya no se deben nada entre sí*.⁴ El Tribunal Supremo español ha expresado que finiquito es “aquel documento, no sujeto a «forma ad solemnitatem», que incorpora una declaración de voluntad del trabajador expresiva de su conformidad a la extinción de la relación laboral y de que mediante el percibo de la «cantidad saldada» no tiene ninguna reclamación pendiente frente al empleador”.⁵

III. LEGISLACIÓN NACIONAL

Nuestro Código del Trabajo (CT) hace uso de la palabra *finiquito* sólo en cinco artículos, a saber: artículos 9o., inciso 5; 63 bis, inciso primero; 169, letra a, inciso segundo; 177, y 464, núm. 3.6. Tal como ocurre en la legislación la-

² Valdés Dal-Ré, “Continuidad y crisis en la doctrina judicial sobre el valor liberatorio del finiquito”, *Relaciones Laborales*, núm. 21, 1993, disponible en: <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200612-1117433790945622.html#sdfnote1sym>.

³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias del 5 de diciembre de 1997.

⁴ Cfr. <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho%20Laboral/200612-1117433790945622.html#sdfnote1sym>.

⁵ *Idem*. Sentencia del Tribunal Supremo del 28 de febrero de 2000.

⁶ Artículo 9o., inciso 5: “El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, o en un lugar fijado con anterioridad y que deberá haber sido autorizado previa-

boral española, nuestro ordenamiento jurídico carece de una definición legal de finiquito.

De las normas del Código del Trabajo recién mencionadas se desprende que el finiquito: *a)* es un acto *escrito y solemne*; *b)* una copia de él debe ser mantenida en los archivos del empleador; *c)* al concluir el contrato de trabajo debe consignar en éste el pago de todas las remuneraciones, prestaciones e indemnizaciones que se debieren al trabajador, y *d)* tiene mérito ejecutivo si cumple con los requisitos legales.

IV. JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

En el texto de los profesores Melis y Sáez⁷ se expresa que una vez concluida la relación laboral, cualquiera sea la causal de término invocada, es necesario que se otorgue el correspondiente *finiquito*, que no es sino *el documento o*

mente por la Inspección del Trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes”.

Artículo 63 bis, inciso primero: “En caso de término del contrato de trabajo, el empleador estará obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador en un solo acto al momento de extender el finiquito. Sin perjuicio de ello, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las remuneraciones adeudadas y dicho pacto se regirá por lo dispuesto en la letra a) del artículo 169”.

Artículo 169, letra a, inciso segundo: “El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito”.

Artículo 177: “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. 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. No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días, salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste. El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él”.

Artículo 464, núm. 3: “Son títulos ejecutivos laborales: Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el inspector del trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral”.

⁷ Melis V., Christian y Sáez C., Felipe, *El contrato individual de trabajo en los dictámenes de la Dirección del Trabajo*, Santiago, Legal Publishing, 2009, pp. 160 y ss.

instrumento a través del cual las partes dan cuenta de la terminación del contrato y de los haberes adeudados y solucionados. Así pues —agrega el texto—, el finiquito no es el instrumento por el cual se termina el contrato de trabajo.

El contrato de trabajo termina conforme a las causales legales de los artículos 159, 160 o 161 del Código del Trabajo; el finiquito *sólo da cuenta del término.*

Continúan explicando que el finiquito tiene como *efecto fundamental* pleno poder liberatorio, es decir, se dan por satisfechas todas las controversias y deudas que pudiesen existir, *salvo reserva expresa del trabajador.* El finiquito debe constar por escrito y ser ratificado ante ministro de fe autorizado por ley para este menester. Si el finiquito no cumple con las formalidades legales *no puede ser invocado por el empleador*, careciendo en este caso del poder liberatorio del mismo.

La Dirección del Trabajo ha señalado que a la ratificación del finiquito deben comparecer necesariamente ambas partes, sea personalmente o representadas por persona debidamente habilitada para transigir, percibir y cancelar derechos y obligaciones.⁸

En relación con la oportunidad para otorgar y *pagar el finiquito*⁹ correspondiente al término de la relación laboral, la jurisprudencia administrativa ha señalado que es al momento del cese de la relación laboral; es decir, no es posible pagarse luego del término, salvo acuerdo de las partes.¹⁰

De conformidad con la doctrina de la Dirección del Trabajo, no procede pactar descuentos contra valores del finiquito estando vigente el contrato, ya que ello vulneraría el principio de la *irrenunciabilidad de los derechos*, consagrado en el inciso segundo del artículo 5o. (CT).¹¹ En relación con los *descuentos por créditos sociales* con las Cajas de Compensación, la Dirección del Trabajo ha señalado que siempre es menester el *acuerdo explícito de ambas partes.*¹² También ha dicho que no procede el descuento de cantidades por parte del empleador en el finiquito, puesto que dichas cantidades (los créditos sociales en cajas de

⁸ *Ibidem*, p. 162.

⁹ Nótese que la voz *pagar el finiquito* lleva a la confusión terminológica que —como expresamos— tienen los trabajadores.

¹⁰ Melis V., Christian y Sáez C., Felipe, *op. cit.*, p. 163.

¹¹ *Ibidem*, p. 164.

¹² *Idem*.

compensación) sólo pueden descontarse de las remuneraciones y no *v. gr.* del feriado.

En cuanto a las reservas de derechos realizadas por los trabajadores *en el finiquito*, la Dirección del Trabajo, además de expresar que los inspectores carecen de competencia para exigir al empleador que acepte una reserva de derechos en el finiquito por parte del trabajador, aclara que ello no obsta a que dichos funcionarios, frente a una reserva de derechos acordada entre las partes, actúen frente a un reclamo relativo a la cuantía, oportunidad de pago del derecho u otras circunstancias que no incidan directamente en la existencia misma del derecho.¹³

V. JURISPRUDENCIA JUDICIAL

Los tribunales nacionales se han expresado en relación con el finiquito de la manera que se expone a continuación.

El finiquito legalmente celebrado *se asimila en su fuerza a una sentencia firme o ejecutoriada, y provoca el término de la relación* en las condiciones señaladas por el mismo, *siempre que se cumplan las exigencias que para su celebración la ley exige*. Analizando la naturaleza del finiquito a la luz de sus requisitos de celebración y efectos jurídicos, cabe concluir que *se está en presencia de una convención que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben*, y que será vinculante para los concurrentes, en miras a dar por finalizada la relación laboral. Por lo tanto, si existió consentimiento y poder liberatorio en el finiquito suscrito en el caso particular (ya que su validez no fue impugnada), no es legítimo cuestionar el consentimiento y restarle poder liberatorio por circunstancias anexas al mismo, como la continuidad del servicio o la primacía de la realidad.¹⁴

El finiquito *representa la voluntad de las partes que lo suscriben para extinguir derechos y obligaciones de índole laboral*. Y si el finiquito reúne todos los requisitos que al efecto contempla el artículo 177 del Código del Trabajo, se le podrá conceder poder liberatorio. El artículo 5o. del código laboral ampara los derechos

¹³ *Ibidem*, p. 167.

¹⁴ Recurso de unificación de jurisprudencia, Corte Suprema, 27 de octubre de 2009, Rol N° 5816-2009.

de los trabajadores *mientras subsiste el vínculo con su empleador, pero no puede extenderse con posterioridad al término de aquél, máxime cuando expresamente renunció a sus labores y ratificó ante el ministro de fe* que lo hacía libremente y en conocimiento de los derechos que le asistían, por lo que *no resulta atendible pretender una nulidad del finiquito*, ya que la excepción que contempla el artículo 1.683 del Código de Bello impide alegarlo al que ha ejecutado el acto, sabiendo o debiendo saber el vicio que lo invalidaba.¹⁵

El finiquito *es el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación laboral, 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 acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra*. Este acuerdo de voluntades *es una convención y presenta un carácter transaccional*, que lo constituye en una *forma de extinguir derechos y obligaciones de naturaleza laboral*, cuyo nacimiento se corresponde con la voluntad de las partes que lo suscriben, que son quienes consintieron en dar por terminada una relación laboral de determinadas condiciones, expresando ese asentimiento libre de todo vicio. El consentimiento está integrado por dos actos sucesivos y copulativos, que son la oferta y la aceptación. La aceptación es el acto por el cual la persona a quien va dirigida la oferta manifiesta su conformidad con ella, y para la formación del consentimiento es necesario, entre otros requisitos, que la aceptación se produzca mientras la oferta esté vigente y sea oportuna, pues la aceptación no oportuna no tiene la virtud de generar un contrato. Respecto del finiquito, *la ley no exige un plazo perentorio para que los otorgantes presten su consentimiento a un proyecto de finiquito* mediante la escrituración y firma de éste, por lo que el consentimiento deberá prestarse *mientras la oferta se encuentre vigente*, esto es, mientras subsista el plazo legal o voluntario señalado por las partes o, a falta de éste, mientras las partes no ejecuten actos que importen su desistimiento o no aceptación.¹⁶

Conforme a lo expuesto, el finiquito sería un *acto jurídico laboral, bilateral y solemne*. En palabras de los tribunales: instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de

¹⁵ Recurso de apelación, Corte de Apelaciones de Santiago, 9 de junio de 2009, Rol N° 7662-2008.

¹⁶ Recurso de casación en el fondo, Corte Suprema, 11 de diciembre de 2008, Rol N° 7370-2008.

la terminación de la relación laboral, 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 acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra. Modo de extinguir (y fuente de) derechos y obligaciones de naturaleza laboral.

VI. FINIQUITOS EN SEDE JURISDICCIONAL

La práctica ha hecho que no sólo se suscriban y acuerden finiquitos ante funcionarios de la Inspección del Trabajo, notarios públicos y los otros ministros de fe autorizados por ley. Además, existe el finiquito celebrado a propósito de un *equivalente jurisdiccional* (v. gr., Rit M-106-2010, Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó), sea éste conciliación o avenimiento autorizados por el juez del trabajo, bajo la fórmula: “las partes en este acto, se otorgan el más amplio, completo, total y recíproco finiquito de la relación laboral que los unió, declarando que nada se adeudan por ningún concepto, renunciando a todas las acciones que pudieren emanar de ella”.¹⁷

VII. CONCEPTO, ELEMENTOS, REQUISITOS Y CARACTERÍSTICAS DEL FINIQUITO

De lo expuesto podemos decir que el finiquito es un acto jurídico bilateral de naturaleza laboral, escrito y solemne, en virtud del cual las partes (empleador y trabajador) dan cuenta del término de la relación laboral, y que puede o no contener el reconocimiento de obligaciones laborales adeudadas, o dar cuenta del pago de las mismas.

Como cualquier acto jurídico, tiene elementos de la esencia, de la naturaleza y accidentales. *Son 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*

¹⁷ Sin restar mérito legal y jurídico a los finiquitos obtenidos en *sede jurisdiccional*, la práctica de ciertos servicios de seguridad social (públicos y privados) no los reconocen, ya sea por ignorancia o por exceso de formalismo, dando sólo valor a los finiquitos suscritos ante inspector del trabajo y ante notario público.

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, *v. gr.*, una reserva de derechos, un pago a plazo y/o en cuotas.

Son *requisitos del finiquito* aquellos comunes a todo acto jurídico bilateral, y aquellos especiales que la ley y la práctica laboral han impuesto, habida cuenta al principio de ejecución de buena fe de los actos y contratos. Aquí estamos en presencia de los requisitos de *existencia* y de *validez*, dentro de los cuales caben, por cierto, el *consentimiento*, que éste se preste de manera *libre, espontánea y acertada*, que sea suscrito y acordado por personas *capaces*, etcétera, y principalmente que se verifique cumpliendo sus *formalidades ad solemnitatem, i. e.*, deberá constar por escrito y el instrumento respectivo deberá estar firmado por el interesado o ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo u otro 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). Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador, autorizados por el inspector del trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral, tienen mérito ejecutivo.

Se insiste en la necesidad de no confundir el continente con el contenido. El continente o soporte es el *finiquito*; su contenido, dar cuenta del término de la relación laboral y, eventualmente, dar cuenta de pagos o compromisos de pago de prestaciones laborales y/o eventuales indemnizaciones por parte del empleador. De esta suerte, podríamos enfrentarnos a un finiquito que arroje valor *vero*.

Son características del finiquito, entre otras, el tratarse de un: *a)* acto solemne; *b)* acto jurídico bilateral; *c)* confiere mérito ejecutivo a las cifras que en él aparezcan y que no hayan sido pagadas; *d)* es un recibo de pago, en su caso, y *e)* es una constancia y un medio probatorio del término de la relación laboral.

El empleador sólo puede citar *como medio probatorio en juicio* o en sede *administrativa*, aquel finiquito que cumpla con las exigencias legales (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) (artículo 177, CT).

VIII. EFECTOS DEL FINIQUITO

El finiquito que cumpla con los requisitos legales sirve de título ejecutivo para el cobro (ejecutivo) de las sumas en él señaladas. También confiere el llamado *poder liberatorio*, haciendo que las partes nada se adeuden una vez suscrito con las formalidades legales, salvo el caso, como expresamos, de la *reserva de derechos* por parte del trabajador.

IX. FALLOS DE INTERÉS

Caso 1

Santiago, veintisiete de octubre de dos mil nueve.

Vistos:

En estos autos RUC N° 09-4-0008040-k y RIT N° O4-2009 del Juzgado de Letras y Familia de San José de la Mariquina, doña Lorena Fuentealba Candia deduce demanda en contra de la Municipalidad de San José de la Mariquina, representada por su Alcalde, don Guillermo Mitre Gatica, a fin que se declare carente de causal legal y, por lo tanto, injustificado su despido y, como consecuencia, que la demandada debe pagarle la remuneración correspondiente al mes de diciembre de 2008, con sus cotizaciones previsionales y una indemnización compensatoria consistente en la totalidad de las remuneraciones que debió percibir hasta el vencimiento del plazo pactado, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2009, explicando que existió una relación laboral anterior con la demandada, iniciada el 25 de enero de 2008 y finiquitada el 30 de noviembre de ese año, por mutuo acuerdo de las partes, pero que la actual fue de plazo fijo, el que comenzó a regir el 1° de diciembre de 2008 y que concluyó sin causal legal el 2 de enero de 2009, lo que hace procedente su reclamo. Pide también reajustes e intereses y la condena en costas.

La parte demandada, al contestar, alegó que la actora se desempeñó como Jefa de Finanzas de la Dirección Administrativa de Educación Municipal, desde el 28 de enero de 2008, en virtud de un contrato de trabajo de duración indefinida por 44 horas semanales y con una remuneración imponible ascendente a \$754.000; sin embargo, con fecha 30 de noviembre de 2008,

coludida con el alcalde subrogante, finiquitó esa relación laboral, percibiendo indemnizaciones a que no tenía derecho y acordando el término por la causal establecida en el artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo, luego de lo cual, con fecha 1° de diciembre de 2008, suscribe un nuevo contrato de trabajo para desempeñar la misma función hasta el 31 de diciembre de 2009, el cual fue dejado sin efecto por decreto alcaldicio, adecuando el alcalde su conducta a derecho.

En la sentencia definitiva, de veintidós de junio de dos mil nueve, se estableció que la demandante se desempeñó como jefa del Departamento Administrativo de Educación Municipal de San José de la Mariquina, desde el 28 de enero de 2008 hasta el 2 de enero de 2009, sin que el empleador rindiera prueba alguna que acredite haberse comunicado a la trabajadora la causal legal de término de la relación laboral y los hechos en que se funda, motivo por el cual se decidió que el despido se produjo sin invocar causal legal y que aunque las partes pretendieron poner término a dicho contrato, se probó que la actora continuó prestando los mismos servicios, sin solución de continuidad, de modo que, por aplicación del principio de primacía de la realidad, no puede estimarse que el contrato de 1° de diciembre de 2008 efectivamente haya producido el efecto pretendido por la demandante para solicitar la indemnización demandada por incumplimiento del supuesto plazo convenido y que a pesar del finiquito conforme al cual la trabajadora habría desempeñado sus funciones sólo desde el 28 de enero hasta el 30 de noviembre de 2008, en los hechos la relación laboral se mantuvo vigente y mantuvo su carácter de indefinida, resultando improcedente la indemnización solicitada, por lo tanto, se condena a la demandada a pagar sólo la remuneración correspondiente al mes de diciembre de 2008, con reajustes e intereses, imponiendo a cada parte sus costas. En contra de la referida sentencia, la parte demandante interpuso recurso de nulidad, el que fundó en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, sosteniendo que se infringieron los artículos 177, en relación con el artículo 9° inciso final, todos del mismo cuerpo legal y del artículo 175 del Código de Procedimiento Civil y, por otra parte, que se infringieron los artículos 1545 del Código Civil, en relación con el artículo 159 N° 4 también de la codificación laboral, argumentando que se ha restado poder liberatorio a un finiquito legalmente celebrado y que no se ha impugnado dicho finiquito por adolecer de algún vicio de voluntad, de modo que resulta plenamente eficaz.

La Corte de Apelaciones de Valdivia, conociendo del recurso de nulidad reseñado, en resolución de treinta y uno de julio del año en curso, lo rechazó, considerando que se ha ponderado el universo de probanzas aportadas en la causa y dentro de ellas el finiquito, sin que la documental pueda limitar la controversia a su contenido y, por otra parte, que apreciando los instrumentos probatorios se ha concluido que los mismos no han significado el término y el advenimiento de una nueva relación de trabajo, distinta a la primitivamente convenida entre las partes dándose las razones para ello, estándose el tribunal de la instancia a lo verdaderamente acontecido entre las partes, como verdad histórica.

En contra de la resolución que falla el recurso de nulidad, la demandante deduce recurso de unificación de jurisprudencia solicitando que esta Corte lo acoja, anule la sentencia recurrida y dicte una de reemplazo acogiendo sus pretensiones, esto es, la injustificación del despido de la demandante, se disponga el pago de la remuneración adeudada del mes de diciembre de 2008, más la indemnización compensatoria por infracción a la ley del contrato derivada del término anticipado de un contrato de plazo fijo y se paguen las prestaciones debidas.

Se ordenó traer estos autos en relación.

Considerando:

Primero: Que el recurrente argumenta que lo que centralmente motiva su presentación es que se desconoció el poder liberatorio, que deja fenecida una relación y contrato laboral, de un finiquito, al que los sentenciadores no formulan reproche alguno en cuanto a que dio cumplimiento a las exigencias del artículo 177 del Código del Trabajo, lo que contradice la jurisprudencia, especialmente de esta Corte, sobre esta materia jurídica, como se acredita con la sentencia que invoca en apoyo de su recurso.

Enseguida, luego de narrar los antecedentes de hecho del juicio, señala que la Corte de Apelaciones de Valdivia, en esta causa, ha desestimado el poder liberatorio del finiquito por la concurrencia de otras circunstancias, como la continuidad en la prestación de los servicios y el principio de primacía de la realidad, no obstante que esta Corte, en causa rol N° 7.359-08, por fallo de 26 de marzo de 2009, ha sostenido “Que no es posible desestimar el poder liberatorio de ese instrumento por la concurrencia de otras circunstancias,

tales como la continuidad en la prestación de los servicios y el principio de primacía de la realidad”.

Agrega la demandante que, como se advierte de la lectura de ambos fallos, emanados de tribunales superiores de justicia, respecto de la misma materia de derecho, esto es, la eficacia del finiquito laboral, existen distintas interpretaciones, las que pide sean unificadas a través de este recurso en la forma ya señalada, acompañando copia fidedigna de la sentencia que invoca en su favor.

Segundo: Que, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 483 A del Código del Trabajo, el recurso debe contener fundamentos, una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto de la materia de derecho de que se trate, sostenidas en diversos fallos emanados de tribunales superiores de justicia y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar la copia del o de los fallos que se invocan como fundamento, requisitos a los cuales se ha dado cumplimiento en la especie.

Tercero: Que, en efecto, en la sentencia que falla el recurso de nulidad interpuesto por la actora, se resta poder liberatorio al finiquito suscrito entre las partes, el 30 de noviembre de 2008, no obstante cumplir con las exigencias que el artículo 177 del Código del Trabajo hace al efecto y sin que la manifestación de voluntad de que da cuenta dicho instrumento haya sido impugnada de modo alguno, es decir, el finiquito no mereció reproche en su oportunidad y, por otra parte, esta Corte ha decidido que el finiquito válidamente otorgado produce todos los efectos que le son propios, en orden a dar cuenta de una convención que genera o extingue derechos y obligaciones respecto de los involucrados.

Cuarto: Que, por consiguiente, al existir distintas interpretaciones sobre una misma materia de derecho, el presente recurso de unificación de jurisprudencia debe acogerse.

Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, se acoge el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante, en relación con la sentencia de treinta y uno de julio del año en curso, dictada por la Corte de Apelaciones de Valdivia, en consecuencia, se la reemplaza por la que se dicta a continuación, sin nueva vista y separadamente.

Redacción a cargo de la Ministra, señora Gabriela Pérez Paredes. Regístrese. N° 5.816-09. Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Patricio Valdés A., señoras Gabriela Pérez P., Rosa María Maggi D., y los Abogados Integrantes señores Jorge Medina C., y Patricio Figueroa S. No firman los Abogados Integrantes señores Medina y Figueroa, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ambos ausentes. Santiago, 27 de octubre de 2009. Autoriza la Secretaria de la Corte Suprema, señora Rosa María Pinto Egusquiza. En Santiago, a veintisiete de octubre de dos mil nueve, notifiqué en Secretaria por el Estado Diario la resolución precedente.

Caso 2

Santiago, veintisiete de octubre de dos mil nueve.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 483 C, inciso segundo, del Código del Trabajo, se dicta la sentencia de reemplazo que sigue en unificación de jurisprudencia.

Vistos:

Se reproducen la parte expositiva y el fundamento primero de la sentencia de nulidad de treinta y uno de julio de dos mil nueve, dictada por la Corte de Apelaciones de Valdivia, los que no se modifican con la decisión que se emite a continuación.

Y teniendo presente:

Primero: Que conforme a los planteamientos del recurrente de nulidad, el primer error de derecho atribuido a la sentencia atacada, consiste en haberse infringido el artículo 177, en relación con el artículo 9°, inciso final, ambos del Código del Trabajo y del artículo 175 del Código de Procedimiento Civil, a cuyo respecto argumenta que las partes, el 1° de diciembre de 2008, suscribieron un finiquito, cuya cláusula tercera claramente denota su carácter de amplio y completo, no dejando dudas acerca de su poder liberatorio en relación al contrato de trabajo vigente entre el 28 de enero de 2008 y el 30 de noviembre de ese año, finiquito reconocido por ambas partes y que tiene el mérito de extinguir los derechos y obligaciones derivadas de la relación

contractual que lo motivó y, por lo tanto, ni su representada ni la contraria pueden debatir respecto de la relación laboral, ni de las prestaciones pactadas y pagadas conforme a ese documento, por cuanto se ha producido el efecto de cosa juzgada, ya que, según se desprende del artículo 177 citado, el finiquito legalmente celebrado tiene el mismo mérito de una sentencia ejecutoriada, por lo que no es lícito al tribunal entrar a conocer las prestaciones que dimanarían del contrato fenecido. Agrega que, de haberse aplicado correctamente el artículo 177, en relación con el artículo 9° inciso final, ambos del Código del Trabajo y 175 del Código de Procedimiento Civil, se hubiera concluido que las obligaciones emanadas de la relación laboral existente entre las partes, surgida en virtud del contrato de trabajo suscrito con fecha 28 de enero de 2008, se encontraban extinguidas y que el contrato de plazo fijo celebrado el 1° de diciembre de 2008, constituye una nueva relación jurídica que genera derechos y obligaciones propias, pactadas por los litigantes y no los efectos del contrato finiquitado, como equivocadamente se determinó en el fallo de la instancia.

Segundo: Que, por consiguiente, la controversia de derecho consiste en determinar la validez o ineficacia del finiquito suscrito por las partes, respecto del cual no se ha discutido que fue extendido con las formalidades previstas en el artículo 177 del Código del Trabajo y en el que no se formuló reserva alguna por los litigantes.

Tercero: Que para dilucidar el litigio planteado, se hace necesario el análisis e interpretación de la norma contenida en el artículo 177 del Código del Trabajo, que prescribe: “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. 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”.

Cuarto: Que esta Corte ya ha decidido al respecto y se ha asentado que al finiquito se le conceptualiza formalmente 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 acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra” (*Manual de derecho del trabajo*, autores señores Thayer y Novoa, Tomo III, Edit. Jurídica de Chile). Ciertamente, tal acuerdo de voluntades constituye una convención y, generalmente, tiene el carácter de transaccional.

Quinto: Que, asimismo, el finiquito legalmente celebrado se asimila en su fuerza a una sentencia firme o ejecutoriada y provoca el término de la relación en las condiciones que en él se consignan. Tal forma de dar por finalizada la relación laboral, de acuerdo a la transcrita norma contenida en el artículo 177 del Código del Trabajo, debe reunir ciertas exigencias. A saber, debe constar por escrito y, para ser invocado por el empleador, debe haber sido firmado por el interesado y alguno de los ministros de fe citados en esa disposición. Además, se ha agregado a esos requisitos la formalidad conocida como la ratificación, es decir, el ministro de fe actuante debe dejar constancia, de alguna manera, de la aprobación que el trabajador presta al acuerdo de voluntades que se contiene en el respectivo instrumento. Además, en el finiquito, obviamente, como se dijo, debe constar, desde el punto de vista sustantivo, el cabal cumplimiento que cada una de las partes ha dado a las obligaciones emanadas del contrato laboral o la forma en que se dará satisfacción a ellas, en caso que alguna o algunas permanezcan pendientes.

Sexto: Que, en este orden de ideas, es dable asentar que como convención, es decir, acto jurídico que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben, es vinculante para quienes concurrieron a otorgarlo dando cuenta de la terminación de la relación laboral, esto es, a aquellos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron ese asentimiento libre de todo vicio y sólo en lo tocante a ese acuerdo, es decir, es factible que una de las partes manifieste discordancia en algún rubro, respecto al cual no puede considerarse que el finiquito tenga carácter transaccional ni poder liberatorio. En otros términos, el poder liberatorio se restringe a todo aquello en que las partes han concordado y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó.

Séptimo: Que, en la especie, existió consentimiento y poder liberatorio en los aspectos que formaron parte de la relación laboral extinguida, la que se había iniciado el 28 de enero de 2008, y es esa la interpretación que debe dar-

se al acuerdo a que llegaron los litigantes, en su oportunidad, sin que resulte legítimo cuestionar el consentimiento formado en esa ocasión y el cual no mereció reproche alguno, produciendo todos los efectos que le son propios en el presente juicio, no pudiendo tampoco restársele poder liberatorio tomando en consideración otras circunstancias, tales como la continuidad en la prestación de los servicios y el principio de la primacía de la realidad, ni aun a pretexto de valorar conforme a la sana crítica el conjunto de probanzas aportadas a la causa, por cuanto ello implica desconocer la expresa manifestación de voluntad de las partes, prestada válidamente.

Octavo: Que, en consecuencia, no habiéndose discutido que el finiquito invocado por ambas partes reúne los requisitos analizados, esto es, autorizado y ratificado ante ministro de fe establecido por la ley, y en el cual no consta reserva alguna, corresponde otorgarle pleno poder liberatorio en relación con los derechos y obligaciones que pudieron emanar de la relación laboral nacida el 25 de enero de 2008, por consiguiente, al decidirse en la sentencia impugnada en sentido diverso, se ha infringido el artículo 177 del Código del Trabajo, por equivocada interpretación, error de derecho que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en la medida en que condujo a rechazar una parte de las prestaciones reclamadas por la actora.

Noveno: Que, en armonía con lo reflexionado, sólo es dable acoger la presente nulidad sustantiva por haberse incurrido en el error de derecho anotado, sin que sea necesario emitir pronunciamiento sobre el otro yerro hecho valer por el recurrente. En consecuencia, se unifica la jurisprudencia en esta materia de derecho en la forma en que se ha venido razonando.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 474, 477, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, se acoge, sin costas, el recurso de nulidad deducido por la demandante, contra la sentencia de veintidós de junio del año en curso, dictada por el Juzgado de Letras y Familia de San José de la Mariquina, la que, en consecuencia, se invalida y se sustituye por la que se dicta a continuación, sin nueva vista y en forma separada a objeto de la coherencia y entendimiento necesarios al efecto.

Redacción a cargo de la Ministra, señora Gabriela Pérez Paredes. Regístrese. Nº 5.816-09. Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Patricio Valdés A., señoras Gabriela Pérez P., Rosa María Maggi D., y los Abogados Integrantes señores Jorge Medina C.,

y Patricio Figueroa S. No firman los Abogados Integrantes señores Medina y Figueroa, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ambos ausentes. Santiago, 27 de octubre de 2009. Autoriza la Secretaria de la Corte Suprema, señora Rosa María Pinto Egusquiza. En Santiago, a veintisiete de octubre de dos mil nueve, notifiqué en Secretaria por el Estado Diario la resolución precedente.

Caso 3

Santiago, veintisiete de octubre de dos mil nueve.

Vistos:

Se mantienen los motivos primero, segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, undécimo y duodécimo de la sentencia de la instancia, no afectados por la sentencia invalidatoria que antecede.

Y teniendo, además, presente:

Primero: Los motivos primero, segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo del fallo de nulidad que precede, los que deben entenderse transcritos para estos efectos, resultando innecesaria su reproducción.

Segundo: Que, conforme a lo razonado, las partes finiquitaron válidamente, el 1° de diciembre de 2008, la relación laboral que nació con fecha 25 de enero de ese mismo año, de modo que a su respecto nada cabe discutir en el presente juicio, por cuanto el demandado no ha impugnado la validez de dicho instrumento a través de los medios pertinentes, limitándose a aseverar la existencia de colusión entre la demandante y el alcalde subrogante que compareció en dicho finiquito, circunstancias que tampoco resultaron acreditadas. Asimismo, no controvertió la suscripción de un contrato de plazo fijo con fecha 1° de diciembre de 2008, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009, sino que afirma que éste se dejó sin efecto, atendida la pretendida colusión ya señalada, ajustándose a derecho en su actuar el edil respectivo, a su juicio.

Tercero: Que no habiéndose acreditado causal legal de terminación del contrato de plazo fijo que unía a los litigantes, ocurrido el 2 de enero de 2009, según reconoce la demandada, necesariamente ha de concluirse que en dicho término no se invocó razón atendible y que la demandante ha dejado de percibir lo que legítimamente le correspondía hasta el vencimiento del plazo pac-

tado, debido a la negligencia de su contraparte al finalizar una relación laboral sin motivo válido alguno, quien por eso ha hecho surgir el derecho de aquélla de ser indemnizada, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 1556 del Código Civil, por lo tanto, deberá acogerse la demanda también en este sentido.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 177, 425, 432, 456, 458 y 459 del Código del Trabajo, se declara que se acoge, sin costas, la demanda interpuesta por doña Lorena Paola Fuentealba Candia, en contra de la Municipalidad de San José de la Mariquina, por cuanto el término de la relación laboral a plazo fijo habida entre las partes, decidido por la empleadora el 2 de enero de 2009, se realizó en forma anticipada y sin invocación de causal legal, en consecuencia, la demandada debe pagar a la actora las siguientes cantidades: a) \$829.400, por concepto de remuneración del mes de diciembre de 2008. b) \$9.952.800, correspondiente a las remuneraciones dejadas de percibir entre el 1° de enero y el 31 de diciembre, ambas fechas de 2009. Las sumas ordenadas pagar deberán incrementarse en la forma señalada en el artículo 63 del Código del Trabajo.

Redacción a cargo de la Ministra, señora Gabriela Pérez Paredes. Regístrese y devuélvanse, con sus agregados. Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Patricio Valdés A., señoras Gabriela Pérez P., Rosa María Maggi D., y los Abogados Integrantes señores Jorge Medina C. y Patricio Figueroa S. No firman los Abogados Integrantes señores Medina y Figueroa, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ambos ausentes. Santiago, 27 de octubre de 2009. Autoriza la Secretaria de la Corte Suprema, señora Rosa María Pinto Egusquiza. En Santiago, a veintisiete de octubre de dos mil nueve, notifique en Secretaria por el Estado Diario la resolución precedente. N° 5.816-09.

Caso 4

Santiago, nueve de junio de dos mil nueve.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada a excepción de los considerandos signados con las letras d), e), f) y g) del fundamento 3°, que se eliminan, y se tiene en su lugar, además presente:

1o. Que los actos jurídicos tienen un elemento básico y esencial, que se traduce en la voluntad de su autor en los unilaterales, o el consentimiento de las partes, en los bilaterales.

2o. Que si se revisan los requisitos de validez del acto jurídico consignados en el artículo 1445 del Código Civil, se advierte la preocupación del legislador en orden a exigir un consentimiento exento de vicios, una manifestación de voluntad expresada por una persona legalmente capaz, es decir, la voluntad es el elemento primordial del acto jurídico.

3o. Que, en este orden de ideas, el finiquito representa la voluntad de las partes que lo suscriben para extinguir derechos y obligaciones de índole laboral.

4o. Que, del documento aparejado a fojas 2, aparece que la demandante puso término a la relación laboral con la demandada por la causal del artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo, esto es, renuncia voluntaria, manifestando que durante el tiempo que prestó servicios para aquélla, recibió en tiempo y forma el total de las remuneraciones convenidas, cotizaciones previsionales, feriados, reajustes y demás prestaciones conforme a la ley y que nada se le adeuda por ningún concepto, declaración que hace en forma espontánea, libre y en conocimiento cabal de sus derechos.

5o. Que, este finiquito reúne todos los requisitos que al efecto contempla el artículo 177 del Código del Trabajo para concederle poder liberatorio, circunstancia que la demandante ha cuestionado al incoar la demanda de autos, manifestando que su voluntad habría estado viciada por la fuerza, ya que fue obligada por su ex empleadora a suscribir dicho documento.

6o. Que la actora también ha sostenido que el inciso 2° del artículo 5° del citado cuerpo legal dispone “que los derechos establecidos por leyes laborales son irrenunciables”, por lo que también adolecería de nulidad absoluta, ya que se encontraba embarazada al momento de suscribir el finiquito en cuestión.

7o. Que, el artículo 5° del Código laboral ampara los derechos de los trabajadores mientras subsiste el vínculo con su empleador, pero no puede extenderse con posterioridad al término de aquél, máxime cuando expresamente renunció a sus labores y ratificó ante el ministro de fe que lo hacía libremente y en conocimiento de los derechos que le asistían, por lo que no resulta atendible pretender una nulidad del finiquito ya que la excepción que contempla el artículo 1683 del Código de Bello, impide alegarlo al que ha ejecutado el acto sabiendo o debiendo saber el vicio que lo invalidaba.

8o. Que, a mayor abundamiento cabe tener presente que, las probanzas rendidas en autos —declaración de una testigo— resulta absolutamente insuficiente para configurar el vicio de que adolecería la voluntad de la actora a la luz de lo preceptuado en el artículo 1456 del Código Civil, ya que ese testimonio singular o impreciso no provoca la convicción necesaria en estos sentenciadores para arribar a una decisión contraria al rechazo de la demanda.

Por estas consideraciones y de conformidad, además con lo dispuesto en los artículos 1445, 1456, 1545, 1683, 1698 del Código Civil; 144 del Código de Procedimiento Civil; y, 159 y 177 del Código del Trabajo, se revoca la sentencia de once de agosto de dos mil ocho, y en su lugar se resuelve que la demanda de fojas 7 es rechazada íntegramente, sin costas por estimar el tribunal que se litigó con motivo plausible. Regístrese y devuélvase.

Redacción de la señora Fiscal Judicial señora Carrasco. Pronunciada por la Décima Sala de esta Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, integrada por el ministro señor Juan Cristóbal Mera, la fiscal judicial señora Clara Carrasco Andonje y el abogado integrante señor Francisco Tapia Guerrero. Rol N° 7.662 2.008.

Dictámenes de la Dirección del Trabajo de interés

- 1) (002)/2005. ORD.: N° 876/32. M.: 1. Finiquito. Ministro de Fe. Ratificación. Formalidades. 2. Finiquito. Ministro de Fe. Competencia. RDIC.: 1) En conformidad a lo dispuesto por el inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, para su eventual invocación por el empleador, podrán firmar el finiquito, junto con el interesado, el presidente de un sindicato interempresa o el delegado sindical de dicha organización en la empresa. 2) El presidente de un sindicato, cualquiera sea la naturaleza de dicha organización, no se encuentra facultado para firmar el finiquito otorgado por un trabajador que no se encuentre afiliado a la organización sindical que aquél preside. Carece, igualmente, de dicha facultad, el delegado de un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios designado en una empresa, tratándose de un finiquito otorgado por un dependiente de aquella que no se encuentra afiliado a la organización respectiva, como también el delegado del personal elegido por un grupo de trabajadores de una empresa, cuando el dependiente que otorga el finiquito no compone dicho grupo.

- 2) Terminación Contrato Individual. Cotizaciones Previsionales. Notario Público. *Finiquito*. Obligaciones. ORD. N°4898/104. El notario público que interviene como ministro de fe en la ratificación del finiquito de un trabajador a quien se le ha puesto término a su contrato por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, se encuentra obligado, en virtud de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 177 del mismo cuerpo legal y en forma previa a la ratificación del mismo por parte del trabajador, a exigir al empleador que le acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo, si correspondiera, se encuentran debidamente pagadas, hasta el último día del mes anterior al del despido. Sin perjuicio de lo anterior, también se encuentra obligado a dejar constancia en el respectivo finiquito, que éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales.
- 3) Finiquito. Valor Probatorio. ORD. N°4194/093. Un finiquito de contrato de trabajo, en el cual se deja expresa constancia que nada se adeuda por ningún concepto al trabajador, celebrado con las formalidades legales, produce efecto liberatorio respecto de la bonificación de excelencia, aun cuando no se haga alusión explícita a su pago efectivo.
- 4) 3 de abril de 2001. ORD. N° 1301/60. MAT.: Finiquito. Descuentos. Procedencia. RDIC.: Carecen de fundamento legal los descuentos del finiquito destinados a la restitución de un bono originalmente anual que, por acuerdo individual de las partes, se ha transformado en un pago mensual anticipado, por tanto, los agentes de ventas que se encuentran en esta situación y su finiquito se ha visto disminuido por este concepto, tienen derecho a exigir la devolución de este beneficio único y global.

X. BIBLIOGRAFÍA

- CAAMAÑO R., Eduardo, “Análisis crítico sobre la aplicación de la doctrina de los actos propios en materia laboral”, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* [on-line], núm. 32, 2009.

DAL-RÉ, “Continuidad y crisis en la doctrina judicial sobre el valor liberatorio del finiquito”, *Relaciones Laborales*, núm. 21, 1993.

MELIS V., Christian y SÁEZ C., Felipe, *El contrato individual de trabajo en los dictámenes de la Dirección del Trabajo*, Santiago, Legal Publishing, 2009.

MORALES R., Jorge, *Doctrina laboral. Indemnizaciones laborales en empresas del Estado. Pautas de análisis*, disponible en: www.cde.cl.

Documentos

Dictámenes de la Dirección del Trabajo: www.dt.gob.cl.

Fallos de la Corte Suprema y de Apelaciones: www.poderjudicial.cl. 