

Santiago, veintiséis de marzo de dos mil veinticuatro.

Visto:

En estos autos Rit O-31-202, Ruc 2240381982-8, del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, por sentencia de dieciocho de abril de dos mil veintidós, se acogió la demanda interpuesta por don Rodrigo Andrés Abarzúa Fuentes en contra de Viña Apaltagua Limitada, Armenia Export Limitada, Agrícola Apaltagua Limitada, Agrícola Granada Limitada e Inmobiliaria Valle Tricao Limitada, en cuanto declaró que constituyen una unidad económica para todos los efectos legales. Además hizo lugar a la demanda de nulidad del despido, declaró la nulidad del finiquito, y, por consiguiente, condenó a las demandadas al pago de las sumas que indica por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, años de servicio, feriado legal, feriado proporcional, ordenando que una vez efectuada la liquidación correspondiente se descuenta la cantidad que señala en razón de pagos realizados por concepto de indemnizaciones.

Respecto de ese fallo, demandante y demandadas interpusieron recursos de nulidad que fueron rechazados por una sala de la Corte de Apelaciones de Talca, por sentencia de treinta y uno de agosto de dos mil veintidós.

En relación con esta última decisión, la parte demandada interpuso recurso de unificación de jurisprudencia solicitando que esta Corte lo acoja y dicte la de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando, respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate, sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra de la cual se recurre y, por



último, acompañar copia fidedigna del o de los fallos firmes que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho que el recurrente solicita unificar consiste en determinar *"si la nulidad del despido por no pago de cotizaciones previsionales y de salud, produce como efecto la nulidad del finiquito laboral que consta por escrito y ha sido ratificado ante ministro de fe, o en cambio, produce como efecto la ineficacia del referido acto solo en relación a la acción y sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo"*.

Tercero: Que, para los efectos de fundar el recurso, citó, en primer término, la sentencia dictada por esta Corte, en la causa Rol N° 1.599-2002, la que señaló que *"atendida la naturaleza de la nulidad establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo, no puede sino entenderse que la declaración contenida en el finiquito de que se trata, en cuanto a las imposiciones impagas, no es más que un reconocimiento de esa obligación por parte del empleador, interpretación que no puede ser diferente, pues no existe manifestación de voluntad del dependiente en orden a aceptar el no íntegro de ellas, lo que en todo caso sería contrario al ordenamiento vigente, atento a lo que dispone el artículo 5° del texto antes citado e importaría burlar, por acuerdo de las partes, esa especial sanción, la que de acuerdo a la historia de la ley 19.631, tuvo como objeto y fundamento incentivar el pago de las cotizaciones previsionales que el empleador descontó oportunamente de la remuneración de sus trabajadores"*.

Luego trajo a colación un fallo pronunciado por la Corte de Apelaciones de La Serena, en la causa Rol N° 8-2021, que indicó que *"el finiquito es una convención, cuya función no es otra que la de dejar constancia del término de la relación laboral por alguna de las causales previstas en la ley, así como el cumplimiento de las obligaciones que quedaron pendientes al término de dicha vinculación. No es el finiquito el que pone término a la relación laboral, pues las causales para que ello ocurra se contemplan en los artículos 159 a 161 del Código del ramo. De ello es posible concluir que los requisitos del finiquito son distintos de los*



requisitos exigidos para el término de la relación laboral y que la validez del finiquito es independiente de la validez de la terminación del contrato de trabajo. Resulta por lo tanto erróneo sostener, como lo ha hecho la recurrente, que el requisito contenido en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo para la validez de ciertos despidos, esto es el pago de cotizaciones previsionales, sea también un requisito de validez de cualquier finiquito, independiente de la causal de término de los servicios. Es igualmente equivocada la pretensión de los demandantes, en orden a que la eventual nulidad del finiquito pudiera implicar una suerte de trasmutación de la causal de término de la relación laboral, transformando por ese solo hecho una terminación por mutuo acuerdo en una por despido”.

Cuarto: Que, por su parte, la sentencia impugnada dirimió la controversia expresando que “el tenor literal del artículo precedentemente citado -177 del Código del Trabajo- da cuenta de que el no pago de las cotizaciones previsionales genera como sanción, que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo. Si el contrato de trabajo, subsiste también la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en nuestro Código laboral. Razón por la cual, al no haberse terminado la relación laboral en modo alguno podría darse validez a todas aquellas cláusulas del finiquito que el recurrente pretende hacer sobrevivir, debido a que implican renuncia de derechos que, dentro del contrato de trabajo, el cual no ha terminado no es posible legalmente validar. Por tal razón aparece que la interpretación del artículo 170 (sic) del Código del Trabajo que ha efectuado el juzgador es correcta, y acorde a lo establecido en el artículo 19 del Código Civil”.

Quinto: Que, al tenor de los antecedentes expuestos, cabe concluir que concurren dos interpretaciones diversas sobre una idéntica materia de derecho, presupuesto necesario del recurso de unificación de jurisprudencia, por lo que se debe establecer cuál es la correcta, lo que se traduce en determinar si la nulidad del despido por no pago de cotizaciones previsionales produce como efecto la nulidad del



finiquito que consta por escrito y fue ratificado ante ministro de fe.

Sexto: Que, para los efectos de resolver, es necesario tener en consideración que son hechos establecidos por la magistratura, en lo pertinente, los siguientes:

1°.- Las empresas demandadas constituyen una unidad económica.

2°.- Entre las partes existió una relación de carácter laboral desde el 1 de octubre de 2009 hasta el 30 de abril de 2020, en virtud de la cual el demandante se desempeñó en calidad de gerente general del Grupo Tutunjian, de propiedad de don Edward J. Tutunjian.

3°.- El actor fue despedido por don Edward J. Tutunjian, en representación de la empresa Armenia Export Ltda., invocando la causal establecida en el inciso 2° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, desahucio del empleador.

4°.- El 30 de junio de 2020 las partes suscribieron un finiquito, sin reserva de derechos, ratificado ante ministro de fe, en el cual convinieron, en lo pertinente, lo siguiente:

a.- La suma única y total de 5.227,30 unidades de fomento en su equivalente en pesos al día del pago efectivo, en diez cuotas mensuales, sucesivas e iguales de 522,73 unidades de fomento.

b.- Se indicó que esta suma incluye el pago de todas y cada una de las prestaciones que el empleador adeuda al trabajador, incluyendo, pero no limitado, remuneraciones, sueldos, sobresueldos, comisiones, gratificaciones, participaciones, bonos, feriados proporcionales, legales o progresivos, cotizaciones e indemnizaciones legales ya sean a todo evento, por años de servicio o sustitutiva del aviso previo, viáticos, asignaciones de cualquier naturaleza, reembolso de gastos, intereses, recargos, etc., dejando expresa constancia que nada se le adeuda por estos conceptos o por cualquier otro.

c.- Como pago adicional el empleador entregó al trabajador el vehículo que describe.

d.- Don Rodrigo Abarzúa Fuentes expresó no tener cargos ni reclamos de ninguna especie que formular contra el



empleador, por ningún concepto, razón por la cual otorga su más amplio y completo finiquito, renunciando expresamente a cualquier acción, judicial o extrajudicial, de cualquier naturaleza que pudiera tener.

e.- Dejó constancia que el finiquito se hace extensivo a cualquier otra persona natural relacionada directa o indirectamente con el empleador, sus socios, sociedades filiales o empresas relacionadas, incluyendo, entre otras a las que se señaló.

5°.- Las prestaciones consignadas en el finiquito no fueron reclamadas por el demandante.

6°.- Al momento de la desvinculación la parte demandada no había declarado ni pagado las cotizaciones previsionales ni las correspondientes al seguro de cesantía de octubre de 2019; las cotizaciones de salud de enero, marzo, abril y noviembre de 2019, febrero y marzo de 2020, las que fueron solucionadas con posterioridad más no informadas al trabajador.

Séptimo: Que en relación con la nulidad del finiquito - unas de las pretensiones del demandante- y respecto de la excepción de finiquito -una de las defensas de la parte demandada- cabe tener en consideración que la magistratura sostuvo que *"al momento de la suscripción y ratificación del finiquito de 30 de junio de 2020, a esa fecha, ésta no cumplió las exigencias del artículo 177 inciso 3° del Código del Trabajo, considerando que respecto del trabajador demandante no estaban declaradas ni pagadas las cotizaciones previsionales de octubre de 2019, ni las cotizaciones en materia del seguro de cesantía de octubre de 2019, ni las cotizaciones de salud de noviembre de 2019, configurándose la nulidad del despido del finiquito; y por ende, no siendo aplicable el inciso final del citado artículo 177, en cuanto a que el finiquito no tiene efectos liberatorios entre las partes por ello", concluyendo que se "desestimará la excepción de finiquito, transacción o cosa juzgada alegada por la parte demandada, y del mismo modo, declarará la nulidad del finiquito por no cumplir con todas las exigencias legales que el artículo 177 ya citado le exige".*



Octavo: Que el artículo 177 del Código del Trabajo, prescribe, en lo pertinente: *"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"*.

En relación con la materia 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. Asimismo, el finiquito legalmente celebrado tiene la misma fuerza que 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 ciertos requisitos. 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 cumplimiento a ellas, para el evento que alguna o algunas permanezcan pendientes. En este orden de ideas, cabe consignar que como convención, es decir, como 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 para dar por terminada una relación laboral, esto es, a aquellos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron ese asentimiento libres 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 circunscribe a todo aquello en que las partes han concordado y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó.

Noveno: Que, en la especie, se fijó como hecho que el actor celebró un finiquito al término de la relación laboral habida entre las partes, que cumplió con las formalidades legales a las que se ha hecho referencia. Desde este punto de vista, y sólo tomando como elemento de análisis lo antes señalado, se podría concluir que habría existido el consentimiento idóneo y poder liberatorio respecto de todos los aspectos que formaron parte de la relación laboral presuntamente extinguida.

Decimo: Que, en otro orden de consideraciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 de Código del Trabajo *"para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo"*.

Undécimo: Que como lo ha resuelto este tribunal en los autos Rol N°4.324-00, el efecto jurídico que señaló el legislador en caso de despido sin que se hayan integrado las



cotizaciones, es una sanción pecuniaria importante, "no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo".

La nulidad de que se trata sólo deja vigente la obligación de remunerar de cargo del empleador lo que equivale a una suspensión relativa de la relación laboral y se conforma con la locución utilizada en el inciso 3° del artículo 510 del Código del Trabajo, en cuanto dispone que "la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses desde la suspensión de los servicios".

Los efectos del referido vicio de nulidad, conforme al mandato legislativo, son los de una severa sanción para el empleador que despide sin haber efectuado el íntegro de las cotizaciones previsionales, el cual es, como se dijo, la mantención de su obligación de remunerar, lo que lleva a concluir que en relación a esta obligación principal el contrato sigue vigente y solo media una suspensión relativa de la relación laboral.

Esta comprensión de la nulidad del despido, más bien como una ficción legal, ya que en los hechos no se mantiene vigente el contrato sino sólo la obligación de remunerar al trabajador hasta su convalidación, permite entender lo que establece el artículo 177 del Código del Trabajo, al precisar que si se constata el no pago de las cotizaciones previsionales, no se producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo. Vale decir, que no obstante el finiquito celebrado, subsiste la acción de nulidad del despido, para hacer efectiva la sanción consagrada en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo.

Duodécimo: Que conforme a lo antes reflexionado, cabe sostener que el finiquito y el despido son dos cuestiones diversas y con distintas consecuencias. El finiquito es una convención cuya función no es otra que la de dejar constancia del término de la relación laboral por alguna de las causales previstas en la ley, así como el cumplimiento de las obligaciones que quedaron pendientes al término de dicha vinculación. Es decir, no es el finiquito el que pone término



a la relación laboral, pues las causales para que ello ocurra se contemplan en los artículos 159 a 162 del Código del ramo.

De ello es posible concluir que los requisitos del finiquito son distintos de los exigidos para el término de la relación laboral, y que la validez del primero es independiente de la eficacia de la terminación del contrato de trabajo.

Resulta por lo tanto erróneo sostener, como lo ha hecho la magistratura, que el requisito contenido en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo para la validez de ciertos despidos, esto es el pago de cotizaciones previsionales, sea también uno de eficacia de cualquier finiquito, independiente de la causal de término de los servicios. En efecto, como se dijo en el párrafo final del motivo precedente, la correcta interpretación del artículo 177 del Código del Trabajo es aquella que entiende que constatado el no pago de las cotizaciones previsionales será procedente la nulidad del despido, no obstante la suscripción del finiquito.

Dicho en otros términos, y para los efectos de la materia de derecho que se pretende unificar, la nulidad del despido produce como efecto la ineficacia del finiquito solo en relación a la acción y sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Decimotercero: Que, por lo reflexionado, en cuanto a la causal de nulidad contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 177 inciso 3° del mismo cuerpo legal, la Corte de Apelaciones de Talca se equivoca al estimar que no se configuró, pues la sentencia de la instancia no efectuó una correcta aplicación al declarar la nulidad del finiquito y desestimar la excepción opuesta por la parte demandada.

Decimocuarto: Que, conforme a lo razonado, y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser acogido.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto



por la parte demandada respecto de la sentencia de treinta y uno de agosto de dos mil veintidós, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de Talca, sólo en la parte que rechazó el recurso de nulidad que dedujo en contra de la pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó en los autos Rit 0-31-2022 y Ruc 2240381982-8, se declara que esta **es nula**, y acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, se dicta la correspondiente sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

Regístrese.

Rol N° 120.495-22.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., ministro suplente señor Juan Manuel Muñoz P., y los abogados integrantes señora Pía Tavolarí G., y señor Raúl Patricio Fuentes M. Santiago, veintiséis de marzo de dos mil veinticuatro.



WCKGXMDXGTX

En Santiago, a veintiséis de marzo de dos mil veinticuatro, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

