

Iquique, nueve de febrero de dos mil veintitrés.

**VISTO:**

En estos autos RUC N° 2240396981-1, RIT N° O-225-2022, la Juez del Juzgado del Trabajo de Iquique, doña Marcela Díaz Méndez, dictó sentencia el 25 de octubre de 2022, acogiendo la demanda deducida por don Eduardo Sepúlveda Covarrubias, en contra de la empresa Seguridad Tarapacá Ltda. y en forma solidaria en contra del Servicio de Registro Civil e Identificación, por lo que declara injustificado el término de los servicios del actor, condenando al pago de: a) Indemnización sustitutiva de aviso previo; b) Indemnización por años de servicio; c) Recargo del 50% de la letra b, del artículo 168 del Código del Trabajo; d) Feriado proporcional; e) Reajustes e intereses de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda; rechaza las excepciones opuestas por las demandadas, con condena en costas, las que regula por el total de \$ 600.000; declara solidariamente responsable de todas las obligaciones de dar demandadas al Servicio de Registro Civil e Identificación; y condena en costas a las demandadas, por haber resultado completamente vencidas, regulándolas en \$ 421.813.

En contra de dicho fallo, la demandada principal, representada por el abogado don Patricio Quinteros Allende, dedujo recurso de nulidad, fundado en las causales de los artículos 478 letra b) y 477 del Código del Trabajo, mientras que la demandada solidaria,



representada por el letrado don Francisco Ruay Sáez, dedujo igual arbitrio, fundado también en las mismas causales.

A la audiencia de rigor, concurrieron los abogados recurrentes sr. Patricio Quinteros Allende por Seguridad Tarapacá Ltda. y sr. Francisco Ruay Sáez por el Servicio de Registro Civil e Identificación, de lo cual quedó constancia en el registro de audio.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que la demandada Seguridad Tarapacá Ltda., invoca como causal principal de su recurso de nulidad, la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Al efecto, reproduce el motivo Decimoprimer, en el cual se rechaza la excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada opuesta por ella, restando el poder liberatorio a los instrumentos que fueron suscritos por las partes al término de cada uno de los contratos con el Servicio de Registro Civil e Identificación, y el motivo Decimosegundo, por el cual se rechazan las excepciones de caducidad y prescripción, por haberse establecido el carácter indefinido del contrato, desde el 11 de mayo de 2019, rechazándose la excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada, opuesta por ambas demandadas.

Tras exponer las razones doctrinarias de los principios que informan la sana crítica, señala que se configura una infracción al



principio de la razón suficiente, lo que acontece a partir del considerando décimo del fallo, por cuanto el tribunal concluye la existencia de continuidad laboral del actor para con la empresa demandada, lo que no guarda relación con los hechos establecidos en la causa, careciendo ésta de una razón suficiente.

Explica que la sentenciadora omite la determinación de una cadena causal sustentable, que permita calificar que relaciones laborales terminadas por sendos finiquitos, -firmados sin ningún vicio del consentimiento por parte del trabajador, no objetados- y no habiéndose solicitado su nulidad de manera alguna en la demanda, pueda configurar una relación de carácter indefinido.

Refiere que los finiquitos acordados por las partes cumplen con todas las formalidades legales, no habiendo sido impugnada su validez en el juicio por el actor, desde que no solicitó que se declaren inválidos o ineficaces, situación que tampoco fue considerada por la jueza.

Continúa señalando, que existieron finiquitos al término de cada período de contratación de servicios de seguridad con la unidad de trabajo Servicio de Registro Civil, por lo cual se le informaba debidamente al actor, un mes antes del término de los servicios con la unidad en que trabajaba, que sería despedido por la causal de necesidades de la empresa, acreditando que, cada uno de los finiquitos fue firmado libre y espontáneamente, sin reserva alguna de derechos.



Prosigue señalando que de la valoración de prueba realizada en la sentencia recurrida sólo podría lógicamente concluirse que en la especie, existió consentimiento sin vicios y poder liberatorio respecto de las relaciones laborales extinguidas con anterioridad al 1 de diciembre de 2021, no pudiendo restarse poder liberatorio a dichos finiquitos tomando en consideración otras circunstancias, tales como la continuidad en la prestación de los servicios, ni aún con la excusa de valorar conforme a la sana crítica el conjunto de pruebas que se incorporaron a la causa, por cuanto ello implicaría desconocer la expresa manifestación de voluntad de las partes, prestada válidamente, sin reserva alguna, y ante ministro de fe establecido por ley.

Reitera que no habiéndose discutido por el actor en su demanda ni en ninguna solicitud posterior, que los finiquitos datados el 4 de septiembre de 2019, 7 de septiembre de 2020, 1 de diciembre de 2021, no reunieran algunos de los requisitos señalados, esto es, con manifestación plena de voluntad y sin vicio alguno, autorizados y ratificados ante Ministro de Fe establecido por la ley y en los cuales no consta reserva alguna, corresponde otorgarles pleno poder liberatorio en relación con los derechos y obligaciones que pudieron emanar de las relaciones laborales anteriores al de diciembre de 2021, y por ende, al disponer la sentencia impugnada en sentido diverso, se ha infringido claramente el artículo 177 del Código del Trabajo, por una equivocada interpretación, error de derecho que ha influido sustancialmente en



lo dispositivo del fallo, siendo contrarias a las normas de la sana crítica las conclusiones que obtiene la sentenciadora, generándose consecuencias que son contrarias a derecho y perjudican a su parte.

De este modo, el recurrente sostiene que en el fallo la continuidad de la relación laboral no mantiene fundamento en la prueba rendida, que atacase la validez de los finiquitos válidamente suscritos y sin reservas.

Agrega que el vicio denunciado influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez que de haber valorado la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, especialmente el principio de razón suficiente, se debió concluir que Seguridad Tarapacá Ltda. no tiene una relación laboral indefinida con el actor, sino que sólo son diversos contratos de plazo indefinidos que fueron terminados válidamente bajo el ministerio de la ley, debidamente finiquitados, debiendo acogerse la excepción de finiquito.

SEGUNDO: Que la demandada principal dedujo en forma subsidiaria la causal del artículo 477 inciso primero segunda parte del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, señalando como normas infringidas los artículos 177 del Código del Trabajo y artículos 2446 y 2460 del Código Civil.

Señala que la sentencia impugnada aplicó erróneamente el artículo 177 del Código del Trabajo, configurándose ésta porque los hechos establecidos en la sentencia no se subsumieron en dicha



norma, desde que existen finiquitos válidamente celebrados entre las partes, que cumplen con todos y cada uno de los requisitos exigidos por ella, estableciendo incluso un plazo para que el trabajador que considere que ha existido a su respecto error, fuerza o dolo, pueda reclamarlo judicialmente, disposición legal que reproduce.

Añade que no resulta posible calificar jurídicamente lo que existió entre las partes como una relación laboral de carácter indefinido, porque no podría ser establecida así respecto de una serie de contratos debidamente finiquitados, con todas las formalidades legales previstas por el legislador laboral, siendo un hecho no discutido que los contratos celebrados previamente eran indefinidos, y cada uno de ellos terminó por la causal de necesidades de la empresa, según indican los finiquitos, pues los contratos de servicios de seguridad con la empresa mandante, Servicio de Registro Civil e Identificación, terminaba precisamente en la fecha del despido, y no existía ninguna seguridad en la continuación del servicio. Así, en los 3 finiquitos que el actor suscribió con su representada, ante Ministro de fe, declara expresamente que no se le adeuda suma alguna por los conceptos que reclama, después de haber transcurrido más de 3 años desde el primer contrato, sin que el actor haya formulado reclamo alguno, ni ante un órgano administrativo, ni judicial y tampoco ante la propia empresa. Los finiquitos firmados por el actor sin reserva alguna de derechos, así como el hecho que tampoco se ha pedido su nulidad



como convención entre las partes, no demostrando, de manera alguna que adolecieron de error, de fuerza o de dolo, eran elementos a los que la jueza recurrida restó absoluto valor.

Según continúa el recurso, el finiquito legalmente celebrado, por ser de naturaleza transaccional (artículo 2446 del Código Civil), tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada, al tener el efecto de cosa juzgada en conformidad al artículo 2460 del Código Civil, y provoca el término de la relación laboral en las condiciones que en él se consigna. Asimismo, conforme al artículo 177 del Código del Trabajo, el finiquito debe reunir ciertos requisitos; 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 ex - trabajador presta al acuerdo de voluntades que se contiene en el respectivo instrumento.

Agrega que, como convención, es decir, como acto jurídico que genera o extingue derechos y obligaciones, que se originan 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, aquéllos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron ese asentimiento libre de todo vicio.



Luego, conforme a lo indicado por el propio sentenciador, se confirma que en el finiquito suscrito por las partes existió consentimiento y poder liberatorio en los aspectos que formaron parte de la relación laboral extinguida.

Asimismo, señala que conforme a los artículos 177 del Código del trabajo, 2446 y 2460 del Código Civil, los finiquitos firmados y ratificados ante el Ministro de fe pertinente, como es un notario público, tienen pleno poder liberatorio, y exonera a su representada de cualquier tipo de responsabilidad u obligación, en relación a los términos establecidos en dichos finiquitos, no pudiéndose discutir ninguno de los conceptos reclamados por el actor, al existir finiquito sobre ello.

Acto seguido, reproduce jurisprudencia judicial en la que se ha reconocido valor a los finiquitos en casos similares.

Finalmente, concluye que la infracción de ley que denuncia, influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues de haberse efectuado una correcta aplicación del artículo 177 del Código del Trabajo y 2446 y 2460 del Código Civil, debió haber acogido la excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada, y, por consiguiente, rechazarse la demanda en todas sus partes, no dando lugar a la declaración de relación laboral de naturaleza indefinida ni a los pagos alegados por el actor.

**TERCERO:** Que la demandada solidaria y/o subsidiaria, Servicio de Registro Civil e Identificación, funda su arbitrio de nulidad en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, y señala



que la infracción al principio de razón suficiente se produce porque se efectúa en la sentencia definitiva, una serie de análisis deductivos e inductivos que son erróneos, sobre los medios de prueba que lleva a concluir que la relación laboral que existió entre Seguridad Tarapacá Ltda. y el demandante, es de duración indefinida, esquivando de este modo la sentenciadora, el análisis de una serie de pruebas incorporadas, que dan cuenta de una relación entre las partes contratantes de naturaleza diversa, que inicia y concluye por la suscripción de contratos a plazo fijo, que además ha sido debidamente finiquitada en todas las oportunidades en que ha existido la misma relación, restando valor a este esencial instrumento, al cumplir con cada uno de los requisitos establecidos en la ley, para que pueda tener pleno poder liberatorio.

Así, el recurrente sostiene que resulta imposible obtener algún elemento de la prueba rendida, tanto por la parte demandante y demandada, que permita calificar que la relación es de carácter indefinida, y que se podría configurar algunas de la hipótesis que contempla el artículo 159 del Código del Trabajo, que señala los únicos casos legales, a través de los cuales un contrato a plazo fijo puede devenir en un contrato de naturaleza indefinida, lo que no ha ocurrido, pues el vínculo ha concluido, como libremente lo acordaron las partes, por el cumplimiento del plazo establecido en el último contrato de trabajo suscrito entre ellas, ya que la valoración efectuada por la sentenciadora, sólo resulta de la prueba testimonial, finiquitos y contratos de trabajo.



Finalmente, concluye, que la sentencia definitiva adolece del vicio descrito, es decir, infracción manifiesta a las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, pues de haber valorado la prueba conforme a las mismas, especialmente el principio de razón suficiente, debió concluir que la demandada Seguridad Tarapacá Ltda., no tiene una relación laboral indefinida con el actor, sino que solo son diversos contratos, siendo el último uno a plazo, que han sido debidamente finiquitados, acogándose la excepción de finiquito.

**CUARTO:** Que, en subsidio de la causal anterior, plantea como segunda causal de nulidad, la contemplada en el artículo 477 inciso primero segunda parte del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, y señala como normas infringidas los artículos 177, 159 N°4, 42 letra a) y 21 del Código del Trabajo, y artículos 19 inciso primero, 1546 y 2460 del Código Civil.

Señala que los hechos establecidos en la sentencia quedaron fijados en el motivo Décimo del mismo, que en términos generales consigna la existencia de sucesivos contratos de trabajo entre el actor y la empresa de seguridad, la terminación de los mismos por la suscripción de los respectivos finiquitos, y como último punto, que el trabajador no realizó reserva alguna en los finiquitos debidamente ratificados ante Ministro de Fe.

Prosigue el recurso reproduciendo el considerando Decimoprimeros de la sentencia, y señala que conforme a los hechos



consignados anteriormente, no resulta posible calificar jurídicamente lo que existió entre las partes como una relación laboral de carácter indefinida, que no podría ser establecida una relación laboral continua respecto de una serie de contratos debidamente finiquitados, que concluyen además con un contrato de plazo fijo, suficientemente detallados, y cuya suscripción se sujetaba específicamente a la vigencia del contrato con la mandante.

Explica, que en cada ocasión que se terminó el vínculo contractual entre Seguridad Tarapacá y el señor Sepúlveda, éste contó siempre con pleno conocimiento de los alcances de la actuación de suscripción del finiquito, más aún cuando él mismo se encontró suscribiendo ante un Ministro de fe, funcionario de la Dirección del Trabajo, especializado en la materia, y libremente manifestó su consentimiento.

Agrega que el demandante contraviene la buena fe contractual, cuyo fundamento se encuentre en el artículo 1546 del Código Civil, que ha sido considerada como una regla de interpretación contractual, que obliga a las partes a cumplir expresamente lo pactado, no pudiendo desconocer lo que libre y espontáneamente se pactó, y desconocer los efectos de la convención resulta a todas luces una conducta contraria a la buena fe.

Luego, sostiene que declarar una relación laboral continua entre las partes, desconociendo una serie de actos válidamente celebrados, significaría atentar gravemente en contra de la garantía



constitucional de libre contratación y libertad económica, que se encuentra reconocida en nuestra Constitución en sus artículos 19 N° 16 y 21. En este sentido, se contraviene el derecho que tiene su representada a desarrollar cualquiera actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional; así como su facultad de contratar libremente trabajadores, determinar las modalidades contractuales, la planilla de trabajadores y obligarse válidamente, no pudiendo ser invalidado aquello, todo lo cual forma parte de la facultad de administración y dirección que tiene el empleador.

Lo acordado por las partes a través de los sucesivos contratos de trabajo a plazo fijo se encuentra en estricta observancia con las normas del Código del Trabajo y expresan en ellos de forma indubitada la voluntad de ambas partes, por lo que igualmente refiere una infracción al artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República.

Igualmente, prosigue el recurso, la serie de actos jurídicos válidamente celebrados, no pueden hoy ser desconocidos por el mismo trabajador que lo suscribió sin objeción alguna, por lo que derechamente corresponde a la judicatura y a las partes respetar el principio “pacta sunt servanda”, desde que lo pactado obliga, teniendo las cláusulas de un contrato entre las partes una fuerza equivalente a una ley, que no puede ahora ser desconocida unilateralmente por la actora.



Apoya lo expuesto, en jurisprudencia judicial que rige el artículo 1545 del Código Civil, lo que se explica porque no existe norma similar en el Código del Trabajo, debiéndose aplicar supletoriamente las normas del Código Civil.

Acto seguido, refiere que interpretar que el actor y Seguridad Tarapacá Ltda., tuvieron la voluntad de obligarse de forma indefinida, resulta totalmente contrario no sólo a la ley del contrato, sino también a la regla de interpretación del artículo 1560 del Código Civil, desnaturalizando el contrato de trabajo, lo que sustenta en sentencia de esta Corte, Rol Ingreso Laboral 7-2017.

Luego, reproduce el motivo décimo primero del fallo, señalando que la calificación efectuada respecto a la naturaleza indefinida de la relación laboral, infringe el artículo 177 del Código del Trabajo y 2460 del Código Civil por las siguientes consideraciones de derecho: 1) Nada se pronuncia en la sentencia sobre el poder liberatorio de los finiquitos firmados entre las partes litigantes; 2) Conforme se acreditó en los hechos asentados, los finiquitos se firmaron y ratificaron por el actor luego de la extinción de los respectivos contratos de trabajo, por lo que no se vulneró ningún derecho irrenunciable, los que, en materia laboral, solamente tienen lugar durante la vigencia del contrato de trabajo, según lo indica el artículo 5 inciso 2° del Código del Trabajo; 3) Los hechos asentados refieren que el actor celebró y ratificó sus finiquitos ante Ministro de fe, en diversas oportunidades, los que cumplen todas las formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo, declarando en



el instrumento en que se encuentra contenido que nada le adeuda Seguridad Tarapacá Ltda. por ningún concepto, no existiendo reserva alguna de derechos; 4) El sentenciador estableció que en ningún finiquito existe reserva de acciones, tal acuerdo de voluntades constituye una convención que tiene el carácter de transaccional, tal como ha ocurrido en la especie, al existir contraprestaciones recíprocas, según queda demostrado en cada uno de los finiquitos suscritos por la contraria.

El finiquito legalmente celebrado, por ser de naturaleza transaccional, tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada, al tener el efecto de cosa juzgada en conformidad al artículo 2460 del Código Civil, provoca el término de la relación laboral en las condiciones que en él se consigna. Como convención, es decir, como acto jurídico que genera o extingue derechos y obligaciones, que se originan en la voluntad de las partes que lo suscriben, es vinculante para quienes concurren a otorgarlo dando cuenta de la terminación de la relación laboral, esto es, aquéllos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y dieron ese asentimiento libre de todo vicio.

Concluye, que conforme a los artículos 177 del Código del Trabajo, 2446 y 2460 del Código Civil, los finiquitos firmados y ratificados ante el Ministro de fe pertinente, como es un notario público, tienen pleno poder liberatorio, y por ende, exonera a su representada de cualquier tipo de responsabilidad u obligación, en relación a los términos establecidos en dichos finiquitos, no



pudiéndose discutir ninguno de los conceptos reclamados por el actor, al existir finiquito sobre ello.

Señala que la jurisprudencia judicial ha reconocido valor a los finiquitos en casos similares, en que no ha existido continuidad en la prestación de servicios entre cada contrato de trabajo a plazo fijo, y cita sentencia definitiva del Juzgado del Trabajo de Los Ángeles, confirmada por la Corte de Apelaciones de Concepción.

Señala que el finiquito (con el consiguiente efecto de cosa juzgada) impide que el demandante pueda ejercer la acción de declaración de relación laboral indefinida respecto de los contratos de trabajo a plazo fijo, y las prestaciones que conllevan los mismos celebrados antes de la suscripción del último contrato de trabajo a plazo fijo; el finiquito y la transacción contenida en los finiquitos firmados dejan en evidencia que su representada ha cumplido íntegramente cada una de sus obligaciones derivadas de la naturaleza del contrato de trabajo, al no existir cláusula de reserva de derechos válida sobre ello; el finiquito y la transacción hacen posible aplicar la excepción de cosa juzgada, de conformidad con lo establecido en el artículo 2460 del Código Civil; la transacción finiquita cualquier deuda entre las partes, y exige aplicar la excepción de cosa juzgada, para cualquier reclamo que formule la demandante a raíz del contrato de trabajo celebrado.

Finalmente, concluye que los vicios denunciados han influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues de haberse efectuado una correcta aplicación de los artículos 159 N°4 y 177 del



Código del Trabajo, debió haber acogido la excepción de finiquito, debiendo por consiguiente rechazarse la demanda en todas sus partes.

**QUINTO:** Que el recurso de nulidad, en la medida que constituye un medio de impugnación extraordinario de las decisiones jurisdiccionales, es un recurso de derecho estricto, por cuanto su procedencia aparece limitada, tanto por la naturaleza de las resoluciones impugnables, como por las causales que señala la ley, y las formalidades exigidas respecto de su fundamentación y peticiones concretas.

Así, la causal de nulidad prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, referida a la infracción de ley que hubiere influido de modo sustancial en lo dispositivo de la sentencia, está restringida solamente al error de derecho, debiendo entenderse que éste se refiere a las normas de carácter sustantivo, puesto que para las de carácter adjetivo, están las causales que contempla el artículo 478 del mismo Código. En tal contexto, existirá infracción de ley no sólo cuando el sentenciador ha contravenido formalmente el tenor de la norma, fallando en oposición al texto expreso, sino también, cuando ha hecho una falsa aplicación de su contenido, cuando la ha aplicado a un caso no regulado por la norma, cuando ha prescindido de la aplicación de la ley para los casos en que ella se ha dictado y, finalmente, cuando ha hecho una errónea interpretación de ella, dándole un alcance diverso a aquél que debió concederle de haber mediado una ajustada aplicación de los artículos 19 a 24 del Código



Civil. Además, por su naturaleza y características, la causal en comento impide que se puedan analizar los hechos establecidos en el juicio, sea para modificarlos o alterarlos.

**SEXTO:** Que, en el contexto recién dicho, la causal de nulidad invocada en forma subsidiaria por ambos recurrentes, en cuanto se refiere a la infracción de los artículos 177 del Código del Trabajo y artículos 2446 y 2460 del Código Civil, será acogida.

Para ello se tendrá presente que la causal invocada por los recurrentes como principal y que guarda relación con la valoración de la prueba, lleva a la conclusión de que lo infringido conforme a los fundamentos esgrimidos por ambos arbitrios, es el mismo, esto es, que la vulneración de lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo y artículos 2446 y 2460 ambos del Código Civil, por cuanto se concluye en ambos recursos que se ha fallado contra texto expreso de la ley, aplicación que corresponde efectuar de manera irrestricta al juzgador, y que conforme lo previsto en el artículo 477 del Código del ramo su infracción invalida la sentencia, en circunstancias que lo dispuesto en el artículo 478 del mismo, refiere a la valoración de la prueba que circunscribe el recurso de nulidad a la observancia de lo adjetivo o procedimental, por lo que se desestima la causal deducida como principal por los recurrentes.

**SÉPTIMO:** Que, en efecto, en el motivo decimoprimeros consta que, junto con descartar las excepciones de finiquito, transacción y cosa juzgada, respecto de todos los finiquitos suscritos por el actor de fechas 4 de septiembre de 2019; 7 de septiembre de 2020; y 1



de diciembre de 2021, se pronuncia de acuerdo a lo señalado por nuestra Excma. Corte Suprema, que en recursos de unificación de jurisprudencia ha sostenido que los finiquitos solo tienen efecto sobre aquellos puntos en los que las partes se encuentran de acuerdo, y en tal sentido la falta de acuerdo, sólo puede ser expresada por el trabajador de la manera en que la ley precisamente prevé, es decir, con la reserva de derechos o acciones estampada en el mismo finiquito, desacuerdo que no consta en ninguno de los tres finiquitos agregados en la instancia, y no objetados, y que conforme al propio artículo 177 del Código del Trabajo, de incurrirse en un vicio del consentimiento; esto es, error, fuerza o dolo, debía reclamarse de acuerdo a lo allí indicado, lo que tampoco aconteció, por lo que cada finiquito suscrito y ratificado ante Ministro de fe por el actor, tiene pleno poder liberatorio respecto del empleador, no sólo en cuanto a la terminación de la relación laboral sino además de las condiciones y obligaciones que en ellos se consignan.

Refuerza lo anterior, que nada se mencione en el fallo, que en los respectivos finiquitos se consigna como causal de término de los contratos de trabajo correspondientes a los años 2019, 2020 y 2021, la establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, al haberse tratado de una relación indefinida producto de las renovaciones de los respectivos contratos de trabajo, y que a su vez, se ajustaba plenamente a la terminación de los correspondientes contratos de prestación de



servicios de seguridad, entre la demandada principal y la demandada solidaria y/o subsidiaria Servicio de Registro Civil e Identificación.

De lo anterior, resulta que los finiquitos agregados en la etapa procesal correspondiente, y conforme a lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil, tienen la naturaleza jurídica de una transacción, al haberse establecido obligaciones recíprocas entre ambas partes, y consecuentemente, constituye una sentencia firme y ejecutoriada que produce el efecto de cosa juzgada, tal y como reza el artículo 2460 del Código Civil: “La transacción produce el efecto de cosa juzgada en última instancia, pero podrá impetrarse la declaración de nulidad o la rescisión, en conformidad a los artículos precedentes”, lo que permite arribar a la conclusión de que los finiquitos de trabajo, no sólo dan cuenta de la terminación de la relación laboral, sino que además se desprende que el actor libremente concurrió a prestar su manifestación de voluntad exenta de vicios, por ello nada reclamó oportunamente, por lo que correspondía darle el valor de cosa juzgada.

**OCTAVO:** Que para estimar que concurre la infracción de ley que se plantea en el recurso, resulta útil tener presente que el ordenamiento jurídico laboral establece en general la regulación de la terminación de la relación laboral, por las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y el acuerdo expreso entre el trabajador y empleador en lo que respecta a la causal y obligaciones o prestaciones laborales que comprende dicha terminación, se debe



efectuar en los términos que fija el artículo 177 del Código del Trabajo, que dispone: *“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 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.(...) El trabajador que haya aceptado la suscripción del finiquito podrá consignar que se reserva el derecho a accionar judicialmente contra su ex empleador. El trabajador que, habiendo firmado la renuncia, el mutuo acuerdo o el finiquito, considere que ha existido a su respecto error, fuerza o dolo, podrá reclamarlo judicialmente, dentro del plazo establecido en el inciso primero del artículo 168, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del mismo artículo.(...) 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.*

*El poder liberatorio del finiquito se restringirá sólo a aquello en que las partes concuerden expresamente y no se extenderá a los aspectos en que el consentimiento no se forme.”.*



De suerte tal, que habiéndose establecido por el legislador el poder liberatorio que se le debe asignar al finiquito otorgado en los términos fijados en la disposición legal antes transcrita, permite concluir que la relación laboral habida entre el demandante y la demandada principal y empleadora, a contar del día 1 de diciembre de 2021 al 31 de enero de 2022, lo fue de plazo fijo, por lo que yerra la sentenciadora al concluir la existencia de una relación laboral de carácter indefinida a contar del 11 de mayo de 2019, por cuanto los finiquitos firmados y ratificados ante Ministro de fe, de fechas 4 de septiembre de 2019, 7 de septiembre de 2020 y 1 de diciembre de 2021, expresan el consentimiento sin vicios del actor, de poner término a la relación laboral que lo ligaba con su empleadora en las condiciones y términos que en cada uno se expresan, por lo que de no haberse arribado a algún acuerdo respecto de alguna materia y/o prestación, el actor tenía la facultad de ejercer el derecho de reserva, derecho no ejercido por él, como se desprende de los finiquitos antes referidos.

Si bien el Código del Trabajo no contempla de manera expresa la naturaleza de transacción que debe asignársele al finiquito de trabajo, en el caso en estudio, no puede obviarse que el derecho laboral no está aislado del ordenamiento jurídico en general, esto es, el conjunto de normas que regulan el desenvolvimiento en sociedad, la concepción jurídica recogida por las leyes y, particularmente, la aplicación supletoria del derecho común, esto es, del Código Civil, por lo que al no haberse ejercido el



derecho de reserva por parte del actor en cada uno de los finiquitos firmados y ratificados, éstos constituyen una transacción de acuerdo a lo señalado en el artículo 2446 y produce consecuentemente el efecto contemplado en el artículo 2460 del mismo cuerpo legal, esto es, el efecto de cosa juzgada material o sustancial.

**NOVENO:** Que en consecuencia, existe efectivamente un yerro en el rechazo de la excepción de finiquito, transacción y cosa juzgada opuestas por ambas demandadas, desde que en la sentencia recurrida se ha cometido infracción de ley, al fallar en contra de norma expresa, esto es, el artículo 177 del Código del Trabajo, y a su vez de lo dispuesto en los artículos 2446 y 2460 ambos del Código Civil, lo que conduce a acoger el recurso de nulidad por la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, dado que el error anotado influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues se declaró que la relación laboral era de naturaleza indefinida, basado en un principio de continuidad inexistente, y acogió la demanda deducida en circunstancias, que el contrato firmado por el actor con fecha 1 de diciembre de 2021 tenía una duración hasta el día 31 de diciembre de 2022, y se renovó hasta el día 31 de enero de 2022, sin que existiera una segunda renovación que lo tornara indefinido, razón por la cual se puso término al mismo por la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato.

**DECIMO:** Que, por lo razonado y no constando el pago de la prestación laboral de feriado proporcional, demandada como cobro



de prestaciones laborales, y reconocida adeudar por la demandada principal en la suma de \$ 44.167, se condenará a su pago.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 474 y siguientes del Código del Trabajo, **SE ACOGEN** los recursos de nulidad deducidos por el abogado don Patricio Quinteros Allende, en representación de la demandada Seguridad Tarapacá Ltda. y por el abogado don Francisco Ruay Sáez, en representación de la demandada solidaria y/o subsidiaria Servicio de Registro Civil e Identificación, en contra de la sentencia de veinticinco de octubre de dos mil veintidós, dictada por el Juzgado del Trabajo de Iquique, la que se invalida, procediéndose a dictar separadamente y sin nueva vista de la causa, la respectiva sentencia de reemplazo.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Redacción de la Abogada Integrante Sra. Paola Jorquera López.

**Rol N°135-2022 Laboral-Cobranza.**





KDKXDSXZMR

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Iquique integrada por los Ministros sr. Pedro Gúiza Gutiérrez y sra. Marilyn Fredes Araya, y la Abogado Integrante sra. Paola Jorquera López. Iquique, nueve de febrero de dos mil veintitrés.

En Iquique, a nueve de febrero de dos mil veintitrés, 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 11 de Septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.