



25 de Septiembre 2025

¿La irrenunciabilidad de derechos laborales establecidos en el artículo 5 del Código del Trabajo tiene un rol en el acto del finiquito? ¿Se puede calificar como un finiquito el documento que suscribe la empresa principal con los trabajadores subcontratados para evitar futuros litigios? Lo planteado recientemente por la Corte de Apelaciones de Concepción.

Con fecha 09 de septiembre la referida corte, en causa Rol 110-2025, resolvió acoger un recurso de nulidad por la causal de infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, interpuesto en contra de una sentencia que acogió una excepción de finiquito en beneficio de una empresa demandada de forma solidaria (en calidad de empresa principal o mandante) en un juicio sobre denuncia de vulneración de derechos fundamentales, demanda de nulidad de despido y cobro de prestaciones, indemnizaciones laborales e indemnización por daño moral. Tales acciones estaban dirigidas de forma principal en contra de la empresa contratista.

La excepción de finiquito opuesta por la demandada solidaria se basaba en que entre el "27 de junio y 8 de julio de 2024, [los demandantes] suscribieron ante notario público un instrumento denominado 'Transacción, Recibo y Finiquito', cuyo propósito declarado habría sido precaver todo litigio eventual entre las partes, otorgándose a cada trabajador una suma de dinero que, según se afirma, liberaría a dicha empresa de toda responsabilidad derivada de la relación laboral mantenida por los actores con su empleador directo". Ello en circunstancias en que el término de relación civil entre las empresas demandadas había terminado el 11 de junio de 2024.

En concreto el recurso de nulidad sostuvo que al acogerse la excepción se infringió el artículo 177 del Código del Trabajo y 2446 del Código Civil, pues el instrumento transaccional "solo encubría renunciaciones sin contraprestación", por lo que no se cumplían los requisitos legales para tal instrumento.

En primer término, en el fallo de nulidad, la Corte de Apelaciones de Concepción estima que efectivamente existe una carencia de prestaciones recíprocas, puesto lo que pagó la empresa principal con ocasión del documento transaccional eran meras obligaciones legales (indemnizaciones por años de servicio, feriados y cotizaciones previsionales), lo cual constituiría una "renuncia encubierta de derechos laborales, prohibida expresamente por el artículo 5 inciso segundo del Código del Trabajo"¹.

En efecto, en su considerando décimo asienta que "la transacción es definida en el artículo 2446 del Código Civil como un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual, haciéndose concesiones recíprocas. A su vez, el artículo 2460 del mismo cuerpo legal exige que la transacción contenga una designación precisa de las cuestiones sobre las que recae. Y en materia laboral, el artículo 177 del Código del Trabajo impone requisitos adicionales de validez a los finiquitos y transacciones, en resguardo del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrado en el artículo 5 inciso segundo del mismo Código".

Por tanto, atendido que el acto carece de prestaciones recíprocas, y que "no aparece identificada con claridad la controversia a que se pone término ni las prestaciones específicas que se transan, toda vez que el pago efectuado por la empresa principal se limita a sumas globales cuyo origen y desglose no son

¹ "Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo."



explicitados”, estima que el documento en cuestión no reúne las condiciones legales de validez, infringiéndose los artículos 5 y 177 del Código del Trabajo, y 2446 del Código Civil.

Ahora bien, al dictar la sentencia de reemplazo, la Corte añade otro fundamento que no se encontraba en el fallo de nulidad: *“los instrumentos invocados no fueron celebrados entre los trabajadores y su empleador directo, sino entre aquellos y la empresa principal [...] en el marco del régimen de subcontratación. Tales documentos, por ende, no pueden asimilarse sin más al supuesto regulado en el artículo 177 del Código del Trabajo, desde que no responden a la hipótesis legal de un acuerdo directo entre empleador y trabajador al término del contrato de trabajo”*.

En definitiva, en ambos fallos, la Corte de Apelaciones de Concepción niega la eficacia del pretendido finiquito-transacción emitido por la empresa contratista, y la asimila a una renuncia de derechos encubierta, la cual considera prohibida en base al artículo 5, inciso segundo del Código del Trabajo.

Como se puede apreciar, la sentencia usa un argumento que es contrario al texto legal, a opinión del autor, consistente en que el artículo 5 del Código del Trabajo establece una imposibilidad de renuncia de los derechos laborales en este caso, en el cual se desprende de la exposición efectuada en la sentencia que la relación laboral se encontraba extinta². Ello, en circunstancias que el inciso segundo de dicha norma establece una clara delimitación de la aplicación de esta irrenunciabilidad: esta solo opera *“mientras subsista el contrato de trabajo”*, por lo que, interpretado *a contrario sensu*, es plenamente tolerado por nuestro Derecho la renuncia de acciones y derechos laborales. Incluso, se reconoce el valor liberatorio del finiquito en el inciso final del artículo 177 del Código del Trabajo³, respecto de lo que las partes acuerden mutuamente.

Por otro lado, se estima interesante el reparo planteado por la Corte de Apelaciones de Concepción en cuanto a la naturaleza del documento que pueda suscribir la empresa principal con los trabajadores subcontratados para evitar futuros litigios y si este se puede calificar como un finiquito en los términos del artículo 177 del Código del Trabajo (en atención a que debe extenderse por el empleador y no por la empresa mandante) o si debe necesariamente plantearse derechamente como un contrato de transacción conforme a la regulación del Código Civil.

Sergio Navarro Galleguillos

Abogado Judicial
Lizama Abogados

² La sentencia hace referencia a que se pagaron por la empresa principal las prestaciones propias del término de la relación laboral (indemnizaciones por años de servicio, feriados y cotizaciones previsionales), por lo que se concluye que la relación laboral de los trabajadores con su empleador no estaba vigente al momento de suscribir el finiquito con la empresa principal.

³ *“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”*.