

ACTUALIDAD JUDICIAL

Valor del Finiquito o Transacción Suscrito entre la Empresa Principal y los Trabajadores de la Empresa Contratista

Para más información, contactar a:



Sebastián Parga M. | Socio
sparga@pmvabogados.cl



Jorge Montes A. | Socio
jmontes@pmvabogados.cl



Pablo Vasseur G. | Socio
pvasseur@pmvabogados.cl

Recientemente la Corte de Apelaciones de Concepción en causa Rol 110-2025, acogiendo un recurso de nulidad, no otorgó valor a los finiquitos suscritos entre la empresa principal y los trabajadores del contratista (en régimen de subcontratación), lo que plantea una serie de dudas sobre el valor de este tipo de instrumentos y la forma de dar por terminado o precaver litigios eventuales en sede laboral.



¿Qué ocurrió?

La empresa principal, ante los incumplimientos del contratista, celebró ante notario con los trabajadores de esta última, una serie de instrumentos denominados “transacción, recibo y finiquito”, por medio de los cuales reconoció y pagó una serie de conceptos adeudados por el contratista y, por su parte, los trabajadores renunciaron a ejercer acciones en contra de ella.

En consecuencia, al ser demandada en sede laboral la empresa principal interpuso la excepción de finiquito y transacción, basada sobre estos instrumentos suscritos con los trabajadores. Esta excepción fue acogida inicialmente, decisión que fue revertida por la ICA de Concepción.

IMPORTANTE

La suscripción de transacciones extrajudiciales con los trabajadores de la contratista es una práctica muy usual en casos de incumplimien-

to de esta última, y una alternativa para eliminar contingencias, evitando litigios para la empresa principal.

¿Qué argumentos dio la Corte de Apelaciones de Concepción para rechazar la excepción de finiquito y transacción?

Los argumentos de la Corte de Apelaciones son resumidamente los siguientes:

1. No existe realmente una transacción en los términos previstos en el art. 2446 del Código del Trabajo, debido a que no hay realmente “concesiones recíprocas”, ya que el pago realizado corresponde al cumplimiento de obligaciones legales preexistentes.
2. Entonces, el instrumento (finiquito) carecería de “reciprocidad”, por lo que constituiría una renuncia encubierta de derechos laborales, prohibida expresamente por el art. 5 inc. 2 del Código del Trabajo.

3. En consecuencia, se otorgó eficacia a un acto que no reúne las condiciones legales de validez, por lo que la excepción interpuesta por la empresa principal debió ser rechazada.

¿Cuáles son las implicancias prácticas de este pronunciamiento?

Restar validez a un instrumento suscrito por la empresa principal con los trabajadores de la contratista genera una serie de dudas, especialmente:

1. La posición de que el pago que realiza la empresa principal en estos instrumentos (transacción, recibo y finiquito) corresponde a una obligación legal (indemnizaciones, feriado, etc.) y, por lo tanto, que no existen realmente “concesiones recíprocas” exigidas por la transacción es sumamente discutible. Siguiendo esa lógica, se le restaría valor a cualquier finiquito, sea suscrito en calidad de empresa principal o como empleador, debido a que -en rigor- lo que se paga son obligaciones o deudas de índole laboral y bajo el criterio de la Corte de Apelaciones “irrenunciables”. De expandirse esta noción, generaría la necesidad de acordar en todo finiquito o transacción extrajudicial un pago “adicional” a lo que le correspondería legalmente al trabajador, posición que se opone al valor liberatorio de este tipo de instrumentos.

2. Respecto al contenido de estos instrumentos y por qué no se podrían considerar concesiones recíprocas, la sentencia es especialmente oscura, al indicar que: *“el pago (de la empresa principal) se limita a sumas globales cuyo origen y desglose no son explicitados. Más aún, el pago realizado corresponde al cumplimiento de obligaciones legales preexistentes -indemnizaciones por años de servicio, feriados, cotizaciones previsionales, que en ningún caso pueden considerarse “concesiones” (...) que sean distintas de lo que ya correspondía conforme a la normativa laboral”*. Las dudas son muchas: ¿lo que le resta eficacia es que sean obligaciones laborales? ¿qué ocurriría si simplemente se hubiera pagado una indemnización convencional, sería válido?

3. La expresión de “concesiones recíprocas” que utiliza el Código Civil a propósito de la transacción, está fuera del ámbito laboral, por lo tanto, es cuestionable sostener que el pago realizado por la empresa principal, cuya responsabilidad subsidiaria o solidaria no ha sido decretada judicialmente, tenga la naturaleza de un pago de “obligaciones legales preexistentes”.

4. Es confusa, además, la posición de la Corte de Apelaciones al indicar que al ser un documento firmado entre la empresa prin-

principal y los trabajadores de la contratista y, por ende, no con el empleador directo, “no pueden asimilarse sin más al supuesto regulado en el artículo 177 del Código del Trabajo (finiquito), desde que no responden a la hipótesis legal de un acuerdo directo entre empleador y trabajador al término del contrato de trabajo”. Lo expuesto es evidente, tanto así que lo que se intentó hacer valer por la empresa principal no fue un finiquito entre empleador y trabajador, sino que una transacción extrajudicial expresamente regulada por el Código Civil para poner término o precaver litigios entre las partes.

¿Qué efectos tiene esta sentencia para los empleadores?

Por el momento, es una tesis reciente y no mayoritaria que, si bien implica revisar con mayor detalle los finiquitos o instrumentos suscritos con trabajadores de empresas contratistas, no modifica la forma en que se ha venido operando hasta la fecha.