

BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N° 100  
Semana del 05 de noviembre de 2019

## NO TIENE PODER LIBERATORIO UN FINIQUITO SI EXISTE UNA CONTINUIDAD EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

La Corte Suprema (Rol Nro. [20.730-2018](#)) se pronunció sobre el poder liberatorio de un finiquito cuando es coetáneo a una nueva contratación efectuada por el empleador respecto del mismo trabajador, existiendo continuidad en la prestación de los servicios. En PARRAGUEZ&MARIN, presentamos los principales aspectos a tener en cuenta:

- Al abordar este tema, la Corte Suprema sostuvo que, por regla general, **una vez terminado el vínculo laboral, las prestaciones adeudadas por el empleador son renunciables por el trabajador.**

Ahora bien, **como el finiquito usualmente importa algún tipo de renuncia por parte del trabajador, para concluir si genera efectos liberatorios, se debe determinar previamente si la relación laboral efectivamente ha terminado.** De lo contrario, la renuncia no es válida, pues los derechos establecidos en las leyes laborales son irrenunciables para los trabajadores, mientras subsista el contrato de trabajo.

- En este sentido, el máximo tribunal sostuvo que, **si bien normalmente el finiquito es prueba suficiente del término de una relación laboral, su fuerza probatoria se debilita cuando es coetáneo a una nueva contratación por el mismo empleador.** Lo anterior por dos razones:
  - **Puede existir una relación laboral continua** al poner término a una relación laboral y luego establecer una nueva relación de la misma índole entre el mismo trabajador y empleador. En este caso, el finiquito se constituye en una renuncia de derechos durante la vigencia del contrato de trabajo, lo cual no es válido.
  - **En el derecho del trabajo se privilegia el carácter no renunciable** de los derechos laborales mientras subsista el contrato de trabajo, pues se asume que existe una significativa asimetría de poder negociador entre el empleador y trabajador individual. De esta manera, se comprende que el trabajador -para quien perder su trabajo puede resultar extremadamente gravoso- acepte renunciar a sus derechos laborales para mantener su trabajo. En este sentido, no es sorprendente que acepte suscribir un finiquito como condición de continuar prestando servicios bajo el mismo empleador, aunque sea bajo la forma de un nuevo contrato.
- De esta manera y bajo estos argumentos, la Corte Suprema concluyó que **el poder liberatorio de un finiquito se debilita cuando es coetáneo a una nueva contratación efectuada por el empleador respecto del mismo trabajador, existiendo continuidad en la prestación de los servicios.**

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,  
usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARIN al correo [rmarin@parraguezymarin.cl](mailto:rmarin@parraguezymarin.cl)