



**“INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA RESERVA DE DERECHOS EN LOS
FINIQUITOS LABORALES EN LA JURISPRUDENCIA CHILENA TRAS LA ENTRADA
EN VIGOR DE LA LEY N° 21.361”**

Tesina Carrera de Derecho.

Bárbara Huerta Sarmiento.

Madelaine Sepúlveda Serrano.

Lucas Teare Cáceres.

Facultad de Derecho, Universidad de Valparaíso.

Profesor Eduardo Saldivia Saa.

Diciembre de 2025.

Agradecimientos

Bárbara: *A mi madre, por ser el pilar fundamental de mi vida, por su apoyo constante a lo largo de este camino, por acompañarme tanto en los días luminosos como en los difíciles; por recorrer kilómetros cuando lo necesité y por no dejar de nunca de confiar en mí.*

A mi padre, por brindarme el privilegio de poder concentrarme en concretar mis metas y por entregarme siempre su apoyo, a su manera tan especial.

A mi pareja, por recorrer este camino juntos y por amarme hasta en los peores días.

Gracias totales.

Madelaine: *Quiero agradecer y dedicar estos años de esfuerzo a mis padres, por ser mi apoyo incondicional, mi respaldo, nunca forzarme a nada y siempre confiar en mí.*

A mis hermanos por ser mis mayores referentes y por tener siempre las palabras que necesitaba escuchar.

A mis tíos y primos por siempre considerarme y tenerme presente y por ser un lugar seguro.

A mi abuelo por brindarme su apoyo y confiar en mí.

A mis perros, en el cielo y la tierra, por acompañarme y escucharme en silencio.

Y a Stray Kids, cuya música me acompañó y motivó durante todo este proceso.

Lucas: *Quiero agradecer a toda mi Familia, a mis padres por ser mi pilar fundamental, a mis hermanos, por su apoyo incondicional, consejo y contención, a mis tías por su soporte y comprensión, a mis primas y primos por su aliento y cariño, a mi abuela, por siempre estar ahí en todo y a mi sobrino, por su genuina sonrisa de felicidad. También incluyo a mis mascotas, en especial a la Sasha, que me acompañó durante 15 años, la cual no pudo verme terminar la carrera pero siempre la tendré en mi corazón.*

A mis amigos y amistades, que me acompañaron y estuvieron conmigo cuando los necesité.

A mi pareja, que me acompañó en este proceso, y en este difícil año, donde me apoyó incondicionalmente en este dificultoso camino, en el cual estuvimos el uno para el otro.

*Y por último, a mi compañía, la Undécima Compañía de Bomberos “George Garland”, donde me sentí acogido, querido, y estoy orgulloso de poder ser parte de uno de ellos. Siguiendo nuestro lema... **Utrinqe Paratus.***

ÍNDICE

I. HIPÓTESIS	5
II. OBJETIVO	5
III. METODOLOGÍA.....	5
IV. RESUMEN	5
V. INTRODUCCIÓN.....	6
Capítulo 1: Término de la relación laboral.....	8
Título 1: Naturaleza del finiquito.	8
Título 2: Historia fidedigna de la reforma legal.....	11
Título 3: Carencia de material doctrinario de la reserva de derechos y condiciones previas a la entrada en vigencia de la reforma legal.....	13
Capítulo 2: Análisis de jurisprudencia previo a la entrada en vigencia de la reforma legal de la Ley Nº 21.361 ...	15
Capítulo 3: Principales modificaciones e innovaciones de la reforma legal.	20
Capítulo 4: Análisis de jurisprudencia posterior a la entrada en vigencia de la reforma legal de la Ley Nº 21.361	23
Sentencias de Juzgados de Letras del Trabajo:.....	23
Sentencias emanadas de las Ilustrísimas Cortes de Apelaciones:	24
Sentencias dictadas por la Excelentísima Corte Suprema:	26
Capítulo 5: Sentencias sobre la infracción del deber de información que tiene el empleador de informar al trabajador que puede estampar una reserva de derechos en el finiquito.	30
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. BIBLIOGRAFÍA.....	38

Tabla de abreviaturas

EXCMA - Excelentísima

CS - Corte Suprema

ILTMA - Ilustrísima

CA - Corte de Apelaciones

CT - Código del Trabajo

CPR - Constitución Política de la República

DT - Dirección del Trabajo

ART - Artículo

CUT - Central Unitaria de Trabajadores de Chile

I. HIPÓTESIS

Esta tesina busca recopilar información sobre el impacto jurisprudencial que ha tenido la Ley 21.361 en su reforma al Código del Trabajo, que modifica el artículo 177, en materia de la reserva de derechos laborales.

II. OBJETIVO

El objetivo de esta tesina es observar y analizar la jurisprudencia emitida por la Excelentísima Corte Suprema, Cortes de Apelaciones y Tribunales laborales de nuestro país, con la finalidad de ofrecer un análisis completo sobre la interpretación e impacto que ha tenido la reciente Ley 21.361, en su modificación al artículo 177 del Código del Trabajo, en específico sobre la reserva de derechos laborales.

III. METODOLOGÍA

Para abordar nuestra pregunta de investigación, se analizarán diversos fallos emitidos por nuestra Excelentísima Corte Suprema y Tribunales Laborales desde el año 2012 en adelante, en el contexto de la modificación del Código del Trabajo a través de la Ley 21.361 que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales, en particular sobre su modificación al artículo 177 del mismo cuerpo legal, el cual establece la reserva de derechos como un derecho legal expreso en el ordenamiento jurídico chileno.

IV. RESUMEN

El término de la relación laboral se formaliza mediante el finiquito, instrumento esencial del Derecho Laboral chileno que tiene pleno efecto liberatorio, pues una vez firmado se entienden extinguidas las obligaciones entre empleador y trabajador. No obstante, esta situación tradicionalmente beneficiaba al empleador, ya que impedía al trabajador reclamar posteriormente por conceptos incluidos en el documento. Para equilibrar esta desventaja surge la “reserva de derechos”, mecanismo que permite

al trabajador expresar su disconformidad respecto de determinados aspectos del finiquito, conservando la posibilidad de impugnarlos judicialmente. Durante años esta figura careció de regulación expresa, desarrollándose principalmente a través de la jurisprudencia laboral. Esto cambió con la Ley 21.361 de 2021 que modificó el artículo 177 del Código del Trabajo, imponiendo al empleador el deber de informar la posibilidad de formular reserva y recomendar explícitamente esta herramienta. Con ello se otorga mayor certeza y protección en el proceso de término laboral.

Palabras claves: Reserva de derechos, finiquito, término de la relación laboral, poder liberatorio y transacción.

V. INTRODUCCIÓN

El término de la relación laboral está caracterizada por la suscripción del finiquito, instrumento que es esencial dentro del Derecho Laboral, ya que posee pleno poder liberatorio para ambas partes del contrato en aquello que exista consentimiento, es decir, una vez firmado, se entiende que las obligaciones mutuas derivadas de la relación laboral, están saldadas y extinguidas. Sin embargo, trae consigo un mayor aprovechamiento por parte del empleador, ya que una vez firmado este documento, el trabajador ya no puede interponer ningún tipo de acción legal posterior sobre los conceptos u obligaciones que emanen del mismo.

No obstante, en la legislación laboral chilena actual existe una herramienta que busca equilibrar esta situación, de hecho, faculta al trabajador para proteger sus derechos laborales, ya que permite que al momento de firmar el finiquito, el trabajador pueda manifestar su disconformidad con algún o algunos de los términos establecidos en él. Esta figura es conocida como la “**reserva de derechos laborales**”, la cual cumple un rol fundamental, porque el trabajador a través de ella no renuncia a su derecho de impugnar judicialmente ciertos aspectos, tales como, remuneraciones, feriados proporcionales adeudados, horas extras, cotizaciones, deudas internas o cualquier otro concepto por el cual el trabajador esté en desacuerdo. De esta forma, esta institución legal le permite al trabajador iniciar acciones ante los

Tribunales Laborales con el propósito de resolver las controversias que pueden surgir del finiquito, sin que pierdan validez los demás elementos del mismo instrumento que fueron aceptados conformemente.

Esta herramienta en un principio no tenía una regulación explícita en el Código del Trabajo, por lo que, su implementación y perfeccionamiento fue realizada durante un largo periodo por los tribunales especialistas en la materia, por esta razón, la jurisprudencia tomó un papel fundamental para lograr generar un precedente sobre esta institución. Si bien, los tribunales laborales aportaron considerablemente durante años sobre esta herramientas, se vuelve indispensable la existencia de regulación legal expresa de esta figura en el ordenamiento jurídico, de esta manera, existirían garantías para los trabajadores y sus respectivas discrepancias no quedarían en incertidumbre, ya que sólo dependían del criterio utilizado en cada tribunal.

En este contexto es que el 27 de julio del año 2021 se publica la Ley 21.361 que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales, esta reforma modifica el artículo 177 del Código del Trabajo, agregando una serie de incisos, siendo los más relevante para este caso, el inciso sexto y el inciso final de la norma vigente. Estos preceptos, por un lado, le imponen el deber al empleador de informar en el aviso del término del contrato, que el trabajador en el momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular una reserva de derechos. Y, por otro lado, se encuentra la reserva de derechos, lo cual sólo se utilizaba en la práctica jurisprudencial, pero finalmente obtiene sustento normativo en el ordenamiento jurídico, en otras palabras, se contempla de forma expresa. Estas modificaciones son innovadoras en el Derecho Laboral chileno, ya que vienen a sentar bases mínimas y necesarias, las cuales permiten brindar certeza en el proceso del término de la relación laboral.

Capítulo 1: Término de la relación laboral.

Título 1: Naturaleza del finiquito.

El trabajo asalariado, en su mayoría, se encuentra vinculado con la existencia de un contrato de trabajo, éste según el Código del Trabajo, en su artículo séptimo, es una convención en la que participan dos partes, por un lado el “empleador”, y por otro el “trabajador”, los cuales a través del contrato se obligan recíprocamente, el segundo a prestar sus servicios personales y el primero al pago de estos servicios. En este mismo sentido, el contrato de trabajo puede llegar a término, esto por diversas causales, tales como mutuo acuerdo de las partes, vencimiento del plazo de contrato, caso fortuito o fuerza mayor, entre otras de las que mencionan los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo. En conjunto con el término de la relación laboral se encuentra el finiquito.

El finiquito es un documento legal que certifica el término de la relación laboral entre las partes del contrato, es decir entre el empleador y el trabajador. Este debe contener la causal de despido y los acuerdos que surjan entre las partes que participan de este contrato, los cuales pueden ser por concepto de indemnización, por deudas, plazos, etcétera.

En un principio, en la época de la creación del Código del Trabajo a través del Decreto con Fuerza de Ley N° 178 de fecha 13 de Mayo de 1931, el finiquito no estaba considerado de la forma en la que se le conoce en la actualidad, es decir como un certificado que acredita el término de la relación laboral, sino que, inicialmente, el finiquito se integró al Código del Trabajo a propósito de los accidentes laborales, así lo mencionan los artículo 301, referido a que los finiquitos que se le otorguen a mujeres casadas accidentadas, serán válidos y el artículo 304, referido a cuando el finiquito por accidentes de trabajo no se otorgue ante el Juzgado del ramo, ambos artículos del texto original del referido código.

Es sino hasta ya iniciada la década de los 80's, a través de la Ley 18.018 de 14 de Agosto de 1981, que el legislador decide integrar el finiquito al Código del Trabajo como un concepto de término de relación laboral, modificando el artículo 9 del Código del Trabajo, incluyendo un inciso quinto que

menciona que: *“el empleador, en todo caso, estará obligado a mantener, en el lugar de trabajo un ejemplar del contrato, y en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por la partes”* (Gómez, 2021, p. 15).

El finiquito como figura, a partir de su integración en el Código del Trabajo ha estado sujeto a diversas modificaciones a través de Decretos con Fuerza de Ley, dentro de los cuales se les ha otorgado mayor especificación dentro del código, más regulación, se le han incorporado plazos, formas en la cual este debe ser ratificado, las cuales concluyen con el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 publicado el 16 de Enero del año 2003, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo actualmente vigente, que incluye las modificaciones anteriormente hechas, encontrándose así el finiquito en diversos artículos a lo largo de nuestro Código del Trabajo.

Por otro lado, y siguiendo la idea del finiquito como certificado de término de la relación laboral, este también al cumplir con todos sus requisitos legalmente señalados, tiene el carácter de mérito ejecutivo respecto de la obligaciones pendiente que se hubieren consignado en él, así como poder liberatorio de aquellas emanadas del contrato de trabajo que se extinguió, esto en relación del artículo 177 y 464 N° 3, ambas del Código del Trabajo.

En concordancia con lo anterior, jurídicamente, el finiquito que pone término a la relación laboral, tiene la naturaleza jurídica de transacción, está dada por la jurisprudencia de los tribunales, esto también en razón de lo señalado por el artículo 1438 del Código Civil, que señala “Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas”, en relación con el artículo 2446 inciso primero del Código Civil que menciona “la transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual”

Sin embargo, a pesar de que la tribunales son conteste en calificar al finiquito como una transacción, existen autores que no comparten esta idea, señalando que el único efecto del finiquito, es el de *“proponer una liquidación de haberes al final del contrato, siendo sus demás efectos de una validez cuestionable”* (Lea-Plaza, 2025, p. 40), el autor, menciona que la jurisprudencia ha fallado innumerables veces señalando la naturaleza transaccional del finiquito y consecuencia, el poder liberatorio que este posee, por el contrario, los autores mencionan que *“la renuncia a los derechos no es un elemento intrínseco del finiquito sino uno accidental”* (Lea-Plaza, 2025, p. 50), para señalar esto, se basan en lo que menciona el Código de Comercio (al ser el único que regula los efectos del finiquito) en sus artículo 120 y 122, que en sus disposiciones no indican una renuncia de acciones para proceder en contra de su contenido, en ese mismo sentido señalan que tanto jurisprudencia internacional como algunas nacionales, han sido consecuentes en restarle poder liberatorio al finiquito, cuando un trabajador, por ignorancia o desconocimiento ha firmado su finiquito por montos muy inferiores a los que corresponden según la ley o directamente el finiquito no contiene ninguna cláusula referente al monto a pagar, los autores comentan que no observan por qué este tipo de cláusulas no podrían ser perseguidas por acciones judiciales posteriores, alegando justa causa de error, tal como pasa en otras partes del mundo.

Otro de los argumentos utilizados por estos autores, para señalar que no hay que equiparar al finiquito con una transacción, es que este último de manera no expresa requiere que ambas partes cedan en su disposiciones, ya que en el caso contrario, sería considerado una renuncia y que en el finiquito resulta difícil encontrar una contraprestación real entre ambas partes, puesto que el pago que realiza el empleador, resulta del contrato de trabajo o se emana de la ley, por lo cual ninguna de estas provienen del finiquito como tal, es decir, se podrían considerar como prestaciones anteriores al finiquito, por consiguiente las obligaciones del empleador al no provenir del finiquito, ¿qué es lo que recibe a cambio el trabajador al renunciar a sus derechos y acciones?, en consecuencia, en esta situación, solo una de las partes cede en sus disposiciones y esta falta de reciprocidad es relevante para diferenciar la renuncia de la transacción. Por lo tanto, una transacción simulada, al carecer de unos de sus elementos esenciales,

conforme al artículo 1444 del Código Civil, el cual sería no contener prestaciones recíprocas, debiera ser considerada una renuncia o incluso, un acto nulo. (Lea-Plaza, 2025, p. 55).

Título 2: Historia fidedigna de la reforma legal.

El proyecto de reforma de ley fue presentado por el ex Presidente de la República Sebastián Piñera Echenique, a través de un mensaje, con fecha 31 de julio del año 2019.

El proyecto de ley sobre esta materia tenía dentro de sus principales objetivos aprovechar las nuevas herramientas tecnológicas que se encuentran a disposición tanto de las partes que conforman la relación laboral como de la Dirección del Trabajo, por ejemplo, los diversos portales electrónicos, en los cuales trabajadores, empleadores e incluso dirigentes sindicales puedan realizar diversas actuaciones y trámites en línea.

En este sentido, el proyecto tiene como finalidad facilitar la realización de diversas gestiones, entre ellas, la renuncia del trabajador, mutuo acuerdo de las partes y la suscripción del finiquito laboral. Así mismo, el proyecto pretendía mejorar los procesos internos de la Dirección del Trabajo, debido a que hasta ese momento la generalidad de las gestiones y trámites que se realizan en el servicio mencionado, debían realizarse de manera presencial y en papel.

A modo resumen, el proyecto toma en consideración la modernización del mercado laboral, por lo que, se vuelve indispensable que el ordenamiento jurídico también se modernice, de esta manera, habría una mayor eficiencia en el sistema, ya que también se integrarían las labores de trabajadores, empleadores y funcionarios del área administrativa.

Dentro de los contenidos del proyecto, se modifica el artículo 177 del Código de Trabajo, estableciéndose la validez del finiquito otorgado por el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, adicionalmente, le da valor jurídico a la renuncia y al mutuo acuerdo celebrado por las partes que

estuvieran registrados para la modalidad electrónica, asimismo un procedimiento para que se otorgue el finiquito de forma electrónica, sin embargo, también permite cuando el trabajo lo estime, poder suscribir y ratificar su finiquito, mutuo acuerdo o renuncia de manera presencial.

En cuanto al primer trámite constitucional del proyecto que se desarrolló en la Cámara de Diputados, con fecha de 4 de septiembre de 2019, éste adquirió el carácter de urgencia calificada de “SUMA”.

En principio, la Cámara de Diputados, estaba de acuerdo con el proyecto y actualización del sistema laboral, sin embargo, diversos diputados y expertos mencionan la importancia de considerar la posibilidad de formular la reserva de derechos a través de formatos electrónicos, ya que es un asunto que no se incluye en los objetivos principales del proyecto y se facilita la firma de finiquitos propuesto por los empleadores, sin considerar una reserva de derechos, es así como Bárbara Figueroa, ex Presidenta de la Central Única de Trabajadores (CUT) menciona que ante la omisión de la reserva de derechos, esta debiera mantenerse de forma presencial para resguardar los derechos de los trabajadores, en este mismo sentido, diversos diputadas y diputadas, presentaron la indicación para agregar un inciso sexto al artículo 177 del Código del Trabajo en el que se menciona que por la firma electrónica del finiquito el trabajador hace reserva total de sus derechos.

También presentaron la indicación para agregar un inciso al artículo 162 del Código del Trabajo, el cual incorpora que el finiquito podrá otorgarse de manera presencial o electrónica y que el trabajador puede formular reservas específicas de derechos, de conformidad a la ley y la forma de ejercerla. Luego, el día 4 de septiembre de 2019, se aprueban las modificaciones al Código del Trabajo sugeridas por la Cámara de Diputados. De esta manera, la suscripción del finiquito de la forma establecida será siempre facultativa para el trabajador.

Posteriormente, el 3 de junio del 2021, el proyecto pasa al segundo trámite constitucional, por lo que, será revisado y sujeto a las modificaciones que podría formular la Cámara de Senadores. En este ámbito, es relevante destacar la modificación que se hizo al artículo 177, ya que se agregó el inciso décimo cuarto y final, el cual prescribe que *“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”* (BCN, 2023, p.13), esta modificación, la cual emana de la indicación 7, de la senadora Carolina Goic, la aprueban y ratifican en forma unánime.

Finalmente, el proyecto de ley fue promulgado el 20 de julio de 2021 y publicado el 27 del mismo mes y año en el Diario Oficial. Desde esa fecha, comenzó a regir la normativa que se encuentra actualmente vigente.

Título 3: Carencia de material doctrinario de la reserva de derechos y condiciones previas a la entrada en vigencia de la reforma legal.

La principal problemática que se puede observar respecto del tema en estudio, radica en la escasa o casi nula producción de análisis doctrinario que se refiera a la materia en cuestión, la cual logre identificar de manera efectiva los criterios interpretativos que actualmente se estén utilizando en los tribunales especializados en materia laboral, específicamente, en relación con la aplicación de la reserva de derechos en los finiquitos laborales tras implementación de la Ley 21.361 publicada el 27 de julio de 2021, que vino a introducir importantes modificaciones al ordenamiento jurídico laboral chileno, en específico, en la adecuación del Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales.

A pesar del impacto que esta norma ha tenido en el ámbito práctico del derecho del trabajo, aún no es posible advertir un desarrollo doctrinal suficiente. En virtud de esto es que el presente estudio se sitúa en un escenario en el que existe un vacío teórico significativo, en razón a la comprensión y aplicación de esta nueva ley en el contexto jurisdiccional actual.

Para poder identificar adecuadamente las razones que motivaron la necesidad de llevar a cabo esta reforma en el ordenamiento jurídico, resulta indispensable realizar un análisis detallado sobre el contexto y las condiciones existentes con anterioridad a la entrada en vigencia de la nueva normativa.

En principio, la reserva de derechos era una garantía que no estaba contemplada de manera expresa en la ley, sino que fue adquiriendo presencia en la práctica jurídica a través de su reconocimiento implícito en diversas discusiones jurisdiccionales. Con el paso del tiempo, esta figura comenzó a consolidarse, aunque sin alcanzar la fuerza necesaria para garantizar plenamente los derechos de la parte involucrada, en específico, el trabajador.

Para que la reserva de derechos tuviera validez, debía cumplir una serie de requisitos técnicos, entre las cuales se incluían, constar por escrito, firmarse por el interesado ante algunos de los respectivos ministros de fe competentes, ser redactada de forma muy detallada y específica. Incluso, si se cumplían todas las condiciones formales, aún existía una exigencia adicional más compleja: la necesidad de que la reserva fuera aceptada de la forma expresa por ambas partes. Esto último, se debía a que el finiquito posee la naturaleza de una convención, por lo que, no era susceptible de ser modificado o desvirtuado posteriormente a través de una declaración unilateral efectuada por la parte que la otorgó sin que concurriera la voluntad del otro contratante. Este último requisito, referido al mutuo acuerdo, resultaba particularmente perjudicial para los trabajadores, ya que las relaciones laborales se caracterizan por su inherente asimetría de poder, dada a la posición de subordinación y dependencia que el trabajador mantiene respecto del empleador. En consecuencia, la exigencia del mutuo acuerdo para poder formular una reserva de derechos en el finiquito se convertía en una traba significativa para que realmente existiera una protección efectiva a los derechos del trabajador.

De hecho, esta información posee sustento en el **Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 3594/95** con fecha de 7 de agosto del año 2017, la cual determina que:

“En otros términos, el finiquito es un acto jurídico laboral, bilateral y solemne, toda vez que es suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación laboral, 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 reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con aprobación de la otra.

De ello se sigue la reserva de derechos requiera el acuerdo de las partes para su formulación, por cuanto, a través de ella el trabajador excluye aspectos o rubros específicos del poder liberatorio que reviste el finiquito, sin que ello implique renunciar a aquello en que existe convergencia”

En la misma línea argumentativa que ha venido exponiendo la Dirección del Trabajo en sus distintos pronunciamientos administrativos, se encuentran las resoluciones que han sido emitidas por los tribunales especializados en la materia, las cuales constituyen fuente relevante de análisis para comprender cómo venían aplicando e interpretando la normativa respecto a la reserva de derechos con anterioridad a la publicación de la Ley N° 21.361.

Capítulo 2: Análisis de jurisprudencia previo a la entrada en vigencia de la reforma legal de la Ley N° 21.361

En relación a las condiciones previas de la entrada en vigencia de la reforma legal, se vuelve indispensable analizar un conjunto de fallos seleccionados, los cuales permitirán esclarecer de manera concreta cuál era la interpretación que estaban utilizando los jueces de los Tribunales del Trabajo en relación a la figura de la reserva de derechos en los finiquitos laborales. El análisis permitirá entender y comprender con mayor profundidad de qué forma los jueces estaban interpretando y aplicando la ley vigente en ese momento, en particular respecto del alcance jurídico de la reserva de derechos, los

requisitos necesarios para dotarla de validez y, en consecuencia, identificar con claridad y precisión cuáles eran las prácticas que terminan por volver ineficaces sus efectos jurídicos.

¿Cuáles son los requisitos mínimos que debe contener una reserva de derechos?

Dado que la reserva de derechos no se encontraba contemplada de manera explícita en el ordenamiento jurídico, no existía plena claridad respecto de los requisitos mínimos que debe cumplir para ser considerada válida por los tribunales. En consecuencia, a continuación se presentarán una serie de sentencias dictadas por tribunales de primera instancia con anterioridad a la entrada en vigencia de la reforma legal actualmente en estudio.

Se expone la sentencia **ROL O-4174-2011**, caratulada **CATALA CON SUPERMERCADOS MONSERRAT SAC**, dictada el 9 de marzo del año 2012, por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que se pronuncia respecto de costas, despido injustificado, reajustes e intereses y recargos, en el cual el trabajador realiza una reserva de derechos inválida. Según el criterio del tribunal, la reserva de derechos realizada carece del valor necesario para dejar vigente la discusión, por lo tanto, privaría al finiquito de su eficacia extintiva de obligaciones, ya que se trata de una reserva de derechos imprecisa. En esta sentencia el tribunal decide rechazar la demanda interpuesta por el trabajador en contra de su empleador y por consiguiente falla acogiendo la excepción de finiquito deducida por el demandado, en consecuencia, se dota de pleno poder liberatorio al finiquito.

La sentencia **ROL O-3673-2013**, caratulada **SCHILLER CON VIÑA UNDURRAGA S.A.**, dictada el 26 de diciembre de 2013, por el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que se pronuncia sobre un despido injustificado, en el cual el trabajador realizó la siguiente reserva de derechos *“El trabajador manifiesta en este caso que se reserva el derecho a reclamar el monto de indemnización por estar exento de topes legales, a reclamar sus bonos anuales y los perjuicios ocasionados por la forma de terminación de su contrato”*. Posteriormente, el trabajador interpuso una demanda judicial para reclamar

diversos conceptos, entre ellos, el bono de productividad anual por las utilidades de la empresa y bonos de locomoción. Para poder resolver la controversia, el tribunal en el considerando octavo de la sentencia, señala que, pese al carácter transaccional del finiquito, la jurisprudencia ha reconocido la validez de la reserva de derechos, siempre que cumpla ciertos requisitos destinados a evitar la desnaturalización de dicho instrumento. Estos requisitos serían: la reserva debe ser realizada con conocimiento de la contraparte y que sea específica, de modo que, la contraparte pueda comprender con claridad que el poder liberatorio del finiquito queda limitado respecto de determinadas prestaciones, pues una reserva genérica podría afectar la validez del finiquito en su totalidad. Sin embargo, aun cuando la reserva realizada por el trabajador fue considerada específica, el tribunal estimó que los conceptos reclamados no podría encasillarse dentro de lo expresamente reservado, ya que estos no fueron consignados de manera clara ni detallada. En consecuencia, las pretensiones del trabajador quedaron cubiertas por el efecto del poder liberatorio del finiquito. Finalmente, la sentencia resolvió rechazar íntegramente la demanda interpuesta.

Se presenta la sentencia **ROL O-432-2016**, caratulada **ESPARZA/ADMINISTRADORA DE VENTAS AL DETALLE LIMITADA**, dictada el 17 de marzo del año 2017, por el Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, que se pronuncia respecto de un despido injustificado, en el cual el trabajador realiza una reserva de derechos laborales cumpliendo con los requisitos que el tribunal considera necesarios para dotar de eficacia dicho instrumento, tales como: contar por escrito en el finiquito, formularla antes de la firma y ratificación de las partes y por último, ser clara en cuanto al alcance de su contenido, no siendo procedente una reserva en términos genéricos. Para esta sentencia en particular el tribunal decide acoger la demanda interpuesta por el trabajador, esto en razón de que, éste cumplió a cabalidad con los requisitos imprescindibles, por lo que, termina rechazando por completo las excepciones opuestas por la parte demandada.

La sentencia **RIT O-850-2017**, caratulada **LILLO/TATTERSALL**, dictada el 29 de noviembre de 2017, por el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, se pronuncia sobre un despido

injustificado en el que el trabajador dejó la siguiente reserva de derechos en el finiquito “*Me reservo la acción de despido injustificado y discutir la base de cálculo*”. Posteriormente, el trabajador inició un proceso judicial mediante el cual pretendía exigir los conceptos adeudados y el pago de un bono de productividad. Frente a ello, la parte demandada solicitó el rechazo de la demanda con costas. El tribunal para poder resolver la disputa, expone en el considerando octavo del respectivo fallo que, si bien el Código del Trabajo no define el finiquito, la doctrina y la jurisprudencia lo han entendido como un acto jurídico bilateral. Bajo esa lógica, se le ha reconocido carácter transaccional y efecto liberatorio. No obstante, dicho alcance se limita exclusivamente a las materias sobre las cuales las partes han prestado consentimiento. En consecuencia, resulta indispensable examinar la literalidad de la reserva de derechos, puesto que, el trabajador puede dejar constancia en el finiquito de aquellas materias que no está de acuerdo, siempre que su reserva cumpla con los siguientes requisitos: ser precisa y acotada. En este caso, al haber reservado únicamente la acción de despido injustificado y la facultad de discutir la base de cálculo, la pretensión de exigir el pago del bono de productividad queda excluida.

A partir de las resoluciones emitidas por los tribunales laborales expuestas previamente, es posible apreciar que la jurisprudencia elaborada con anterioridad a la publicación de la Ley N° 21.361 mantenía un criterio interpretativo relativamente uniforme, aun cuando no existía una norma específica que regulara esta figura. En efecto, los tribunales coincidían en otorgar validez a la reserva de derechos siempre que esta cumpliera con ciertos parámetros mínimos que habían sido construidos jurisprudencialmente, tales como, la necesidad de que fuera incorporada con conocimiento de la contraparte y, especialmente, que fuera formulada de manera clara, concreta y específica. Esta línea interpretativa respondía a la finalidad de preservar el carácter transaccional y el poder liberatorio del finiquito, evitando que reservas amplias o imprecisas desnaturalizan dicho instrumento.

En consecuencia, puede concluirse que, aun en ausencia de regulación legal expresa, la jurisprudencia había logrado desarrollar un estándar interpretativo claro y consistente respecto del

alcance, finalidad y requisitos de la reserva de derechos, lo que permitía dotar de cierta estabilidad y previsibilidad a esta institución dentro del Derecho Laboral.

¿Se podía realizar una reserva de derechos a pesar de que en el finiquito explícitamente se prohibiera? ¿Qué sucedía con los actos arbitrarios que tenían por objeto evitar la suscripción de una reserva de derechos?

La sentencia **ROL 66504-2018**, caratulada **CORREA/GONZÁLEZ**, dictada el 5 de noviembre del 2018, de la Corte de Apelaciones de Santiago, que se pronuncia sobre el derecho del trabajador a realizar la reserva de derechos aún cuando en el finiquito se indique que está prohibido y sobre la ilegalidad y arbitrariedad de toda manifestación que prohíba estampar una reserva de derechos, ya sea por parte del empleador o el ministro de fe otorgante. Los hechos que fundaron el caso constan en un el trabajador que al momento de ir a suscribir su finiquito, se percató que había una cláusula que le impedía firmar con reserva de derechos, el trabajador le manifestó al representante de su ex empleador y a la funcionaria de la notaría, que aquello era ilegal, quienes le contestaron que “*si no firmaba no se le haría el pago de lo adeudado*” y que “*por instrucción de la Inspección del Trabajo no podían dejar firmar con reserva*”. El trabajador manifestó que ante la presión debió firmar el finiquito de la forma en que se le presentó. La Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago para poder resolver la disputa, expone en el considerando noveno que, la reserva de derechos del trabajador en el finiquito es un acto unilateral no recepticio, ya que la legislación la ha reconocido como un derecho irrenunciable del trabajador, la cual habilita al trabajador para interponer las acciones legales para reclamar por la vía judicial el derecho reservado. Y, en cuanto al accionar ilegal del notario, el considerando décimo estima que:

“La clara existencia de derechos que el ordenamiento jurídico reconoce en favor de los trabajadores, vulneró su derecho a la igualdad, al establecer una diferencia arbitraria frente a los demás, al impedirle que pudiera ejercer su derecho de expresar su ánimo de firmar el finiquito con reserva de acciones. (...) La conducta difiere de la conducta que es esperable de un servidor público que debe velar por la veracidad de

las actuaciones que ante él se realizan, lesiona el derecho del trabajador y puede, también, erigirse en un mecanismo de presión ilegítima para obtener la suscripción de un finiquito en forma pura y simple”.

Por lo que, el derecho a accionar está resguardado en el artículo 19 N° 1 y 2 de la Constitución Política, en este sentido, el recurso interpuesto debe ser acogido, con la finalidad de restablecer de manera inmediata el imperio del derecho, además, se debe considerar el resguardo a nivel legal, como lo establece el art. 5 en su inciso 2 del código del trabajo, el cual los establece como derechos irrenunciables, por lo que no serían disponibles siquiera para el mismo trabajador, es decir, este mismo no estaría facultado para renunciar a su derecho a reclamar lo adeudado legalmente mediante una reserva de derechos. Un mecanismo que permitiría este resguardo sería una acción de protección para restablecer el imperio del derecho, una vez que se impida el que pueda consagrar una reserva de derechos laborales.

Capítulo 3: Principales modificaciones e innovaciones de la reforma legal.

Para poder asentarse de manera adecuada en el análisis y lograr comenzar a examinar con claridad el panorama más reciente a partir de la entrada en vigencia de la Ley N°21.361 normativa que adecúa el Código del Trabajo en lo relativo a los documentos electrónicos laborales, es necesario exponer previamente las principales modificaciones que dicha ley incorpora, en específico, dentro de las más relevantes para este trabajo, se encuentran las siguientes:

En primer lugar, dentro de las innovaciones introducidas por esta reforma, corresponde a la incorporación en el **artículo 162 inciso octavo** del mismo cuerpo legal, que consta en el deber por parte del empleador de incluir en el finiquito un apartado que indique expresamente al trabajador de voluntariamente puede aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica u optar por la actuación en formato presencial ante un ministro de fe. En este mismo aviso, adicionalmente, se le impone la obligación al empleador de informarle expresamente al trabajador que al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular una reserva de derechos, y en caso de que el empleador

no informe al trabajador sobre su opción de hacer una reserva de derechos, este será multado por la Dirección del Trabajo de acuerdo al Código del Trabajo en su artículo 506 . Este precepto representa un avance significativo en el ordenamiento jurídico chileno, pues consagra expresamente la figura de la reserva de derechos, otorgando mayor certeza y protección a los trabajadores, y al mismo tiempo, le impone nuevas obligaciones al empleador en el proceso de terminación de la relación laboral.

En segundo lugar, en relación a otra de las modificaciones incorporadas en el **artículo 177** del cuerpo normativo en la materia, donde se manifiesta claramente que el trabajador que haya aceptado la suscripción del finiquito y consignará una reserva de derechos, podrá accionar judicialmente contra su ex empleador. En otras palabras, se reconoce y garantiza de manera formal y explícita el derecho por parte del trabajador a presentar futuras actuaciones ante los tribunales de justicia en el caso de considerar montos adeudados o ciertos incumplimientos por parte del empleador.

Y, por último, otras de las modificaciones que se realizó en el **artículo 177** del mismo cuerpo legal, se adiciona el **inciso final** de dicho precepto, el cual trata sobre la temática del poder liberatorio que tiene el finiquito, ya que éste será restringido sólo en aquello que las partes concuerden expresamente y no se extenderá a los aspectos que el consentimiento no se forme.

En la actualidad, con la entrada en vigencia de la normativa que regula la reserva de derechos, se ha producido un cambio significativo en el ámbito del Derecho Laboral, particularmente en lo que respecta a la forma en que los tribunales y la Dirección del Trabajo interpretan y aplican dicha figura.

Esta normativa ha obligado principalmente a los órganos jurisdiccionales a replantear sus criterios tradicionales, en consecuencia, han generado una evolución en la jurisprudencia y en la manera en que se entienden los efectos de la reserva de derechos dentro de las relaciones laborales.

Una representación de esta situación corresponde al **Dictamen N° 1315/26**, emitido por la **Dirección del Trabajo** con fecha 12 mayo de 2022, ya que constituye una de las primeras interpretaciones administrativas relevantes tras la implementación de la Ley 21.361. Este instrumento es significativo, porque detalla los efectos que emanan de la incorporación de una reserva de derechos por parte del trabajador, expone una definición sobre la reserva de derechos, pero lo más valioso consta en que establece esta herramienta como un acto unilateral, el cual no requiere del consentimiento del empleador para dotarlo de validez; en este sentido, la institución administrativa, expone que:

“El derecho del trabajador de dejar a salvo el ejercicio de eventuales acciones judiciales respecto de aquellas materias en la que no se ha logrado llegar a un acuerdo con el empleador, para lo cual no requiere del consentimiento de éste último”

Esto refleja un cambio radical en la interpretación que empleaba la Dirección del Trabajo, ya que en el **Dictamen N° 3594/95** con fecha de 7 de agosto del año 2017, se imponía la exigencia de mutuo acuerdo para que la reserva de derechos fuera válida. En cambio, en el **Dictamen N° 1315/26** con fecha 12 de mayo de 2022, establece una postura totalmente distinta, es decir, la reserva de derechos será válida sin la necesidad de que intermedie la voluntad del empleador, esto se indicó de primera parte por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en la sentencia citada con anterioridad, donde en su considerando noveno en su primer párrafo señala que la reserva de derechos en el finiquito es un acto unilateral no recepticio. A modo resumen, el análisis de dichos dictámenes resulta una herramienta clave, dado que, se evidencia una especial consideración en garantizar una mayor protección a los derechos del trabajador en el término de la relación laboral.

En este mismo sentido, es imprescindible ilustrar la situación que se vive en los tribunales especializados en la materia, ya que la reciente incorporación de la normativa no sólo ha elevado las exigencias respecto de los requisitos formales y sustantivos que debe cumplir una reserva de derechos para ser considerada válida, sino que también ha puesto en evidencia la coexistencia de antiguos criterios

jurisprudenciales que los tribunales han mantenido. Dichos criterios, en muchos casos, continúan siendo aplicados incluso antes de que el legislador se planteará la necesidad de implementar la reforma en estudio. Esto demuestra cómo el sistema judicial ha debido adaptarse de manera progresiva a los cambios normativos, integrando nuevas exigencias sin dejar de lado ciertas líneas interpretativas consolidadas previamente.

Capítulo 4: Análisis de jurisprudencia posterior a la entrada en vigencia de la reforma legal de la Ley N° 21.361

Sentencias de Juzgados de Letras del Trabajo:

Se presenta la sentencia **ROL M-92-2025**, caratulada **PALACIOS NAVARRETE CON THE INTERNATIONAL SCHOOL ARICA**, dictada el 20 de mayo del año 2025, por el Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, que se pronuncia respecto de costas, despido injustificado, prestaciones y recargos, en la cual una trabajadora realiza una reserva de derechos laborales, sin embargo, en el momento de suscribir y redactar la reserva no era posible su lectura, por lo que, el tribunal la estimó como ilegible, en este mismo sentido, no era posible establecer que la trabajadora efectivamente había realizado la reserva, debido a que no se podía verificar la fecha en que la realizó, tampoco si efectivamente la efectuó ante un ministro de fe, adicionalmente, en la reserva de derechos no se observa la firma de la demandante. Es por esto que, el tribunal señala que la reserva de derechos laborales formulada por la trabajadora no cumple con las exigencias mínimas, por lo tanto, decide acoger la excepción de finiquito interpuesta por la parte demandante.

Se expone la sentencia **ROL M-302-2025**, caratulada **OBERG/ASF LOGÍSTICA SPA**, dictada el 1 de diciembre de 2025, por el Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, que se pronuncia sobre los supuestos montos adeudados de un finiquito. El trabajador estimó que eran erróneos los montos por días trabajados, vacaciones y sobregiro, por lo que, realizó la siguiente reserva de derechos *“Me reservo derecho a demandar posterior firma de finiquito”*. El tribunal consideró que sólo se le

adeudaba las vacaciones, por ende, respecto de los demás conceptos estos quedan cubiertos por el poder liberatorio, ya que la reserva de derechos fue formulada de manera vaga e imprecisa. Finalmente, el tribunal sólo acoge la pretensión de pago de las vacaciones pendientes, rechazando todo lo demás contenido en la demanda de autos.

Sentencias emanadas de las Ilustrísimas Cortes de Apelaciones:

La sentencia **ROL 132-2025**, caratulada **VERGARA OROZCO PAOLA ANDREA/ SCOTIABANK CHILE S.A.**, dictada el 04 de Diciembre de 2025 dictada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de la Serena, está resuelve un recurso de nulidad en materia laboral presentado por el banco que sería el empleador, este menciona que la sentencia de primera instancia yerra en rechazar la excepción de finiquito, toda vez que la reserva de derecho realizada por la trabajadora, la cual es *“me reservo el derecho de demandar por el descuento indebido por aporte del empleador al seguro de cesantía y por diferencia en base de cálculo finiquito corresponde a la indemnización de 1,3”* no menciona accionar contra el despido injustificado ni del cobro de prestaciones laborales por el recargo legal del 30% y que esta fue vaga, ambigua y general, haciendo uso de las normas del Código de Civil. En este sentido la Corte de Apelaciones señala que no advierte yerro en el análisis que hace la jueza de instancia y que las normas a las que hace referencia el recurrente, solo son aplicadas supletoriamente al derecho del trabajo y que la jueza a establecido como un hecho de la causa que la intención de la trabajadora fuera realizar una reserva de derechos por despido injustificado y el cobro de prestaciones, por lo tanto no se advierte yerro en la sentencia, rechazando así el recurso interpuesto por la parte demandada.

Se presenta la sentencia **ROL 141-2024**, caratulada **ROLIN/RENDIC HERMANOS S.A (UNIMARC)**, dictada el 17 de junio de 2024, por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso, la cual se refiere a un recurso de nulidad presentado por la parte demandante, que se vio afectada, con la sentencia de primera instancia que acogió la excepción de finiquito y rechazo la demanda en todas sus partes. En este caso los actores expresaron que se reservaban el “derecho a iniciar acciones legales”, “el derecho de tomar acciones legales” y el “derecho de ejercer acciones legales”, expresiones que la parte

demandada solicitó declararse ineficaces por amplias y vagas, para esto la corte señala que la reserva de acciones dice relación con la causal de despido invocada, lo que el motivo de discusión de este caso y que por lo tanto al haberse acogido la excepción de finiquito ignorando la reserva formulado, se estarían vulnerando las normas invocadas en dicha sentencia, por lo tanto procede a acoger el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante, anulando así la sentencia recurrida y el juicio oral.

La sentencia **ROL 577-2025**, caratulada **ÁLVAREZ CON TELEVISIÓN NACIONAL DE CHILE**, dictada el 27 de noviembre de 2025, por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso, la cual resuelve un recurso de nulidad presentado por el demandante debido a que se acogió parcialmente una excepción de finiquito, en la sentencia de la causa O-395-2024, dictada por el Juzgado del Trabajo de Valparaíso, el 5 de junio de 2025, en tal sentencia, se acoge la excepción de finiquito parcialmente en el sentido de que se acoge hasta el alcance de indemnización por feriado, porque estaba delimitado por el finiquito mismo, indicando que “nada se adeudaba por ese concepto” pero sí permitió reclamar y demandar por despido injustificado, pues el trabajador no renunció a ese derecho, al no estar abordado en el finiquito, y bastando la reserva de derechos que señaló el demandante la cual sería “*me reservo sus derechos legales*”. El propio tribunal de primera instancia reconoció esto y lo desarrolló en su considerando octavo, imponiendo limitaciones a la reserva de derechos del trabajador, donde indica que el trabajador no puede emplear dicha reserva a lo que está señalado en el finiquito, sin embargo, ya que la causal de despido no está en el finiquito, puede abordar dicha causal en su demanda, como lo realizó en la petición subsidiaria, la cual fue acogida. Esto se confirmó mediante el rechazo del recurso de nulidad, que no le dio plena validez a la reserva de derechos, y confirmando que la sentencia que dictó el tribunal en primera instancia estaba acorde a derecho.

La sentencia **ROL 219-2025**, dictada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción, caratulada **ALDO ALEJANDRO ALMENDRA MUÑOZ CON SECURITAS S.A.**, en fecha 23 de septiembre de 2025, una sentencia de recurso de nulidad contra la sentencia O-31-2024, del Juzgado de Letras del Trabajo de Arauco, con fecha 31 de diciembre de 2024, la cual rechaza la demanda, al acoger

la excepción de finiquito, donde se aprecia una reserva del tipo genérica, al indicar que el demandante escribió “*me reservo derechos legales*”. La Ilma. Corte de apelaciones decide acoger el recurso de nulidad, dictando sentencia de reemplazo, pues señala que, en los considerando séptimo y siguientes, indica que “*la sola frase “me reservo derechos legales” por parte del trabajador claramente demuestra una disconformidad y una intención de no renunciar a acciones futuras*”, y en el considerando octavo, destaca que “*No es posible exigir al trabajador una pormenorización o especificidad en su reserva que la ley no contempla, especialmente cuando la intención de no renunciar a derechos futuros es evidente*”, concluyendo en el considerando undécimo que “*se concluye que el Tribunal recurrido ha calificado jurídicamente en forma errónea los hechos establecidos, específicamente al otorgarle poder liberatorio al finiquito, a pesar de la reserva de derechos efectuada por el trabajador*”.

Sentencias dictadas por la Excelentísima Corte Suprema:

Se presenta la sentencia **ROL 244.894-2023**, caratulada **CASTILLO/SERVICIOS DE LIMPIEZA SPA**. dictada el 15 de octubre de 2024, que resuelve sobre el nivel de especificidad que debe revestir la reserva de derechos estampada por el trabajador para entender que carece de poder liberatorio. La trabajadora empleó la siguiente reserva de derechos “*No conforme, faltan 2 días trabajados. Reserva derecho*”. La Excma. Corte Suprema, en su considerando décimo, estimó que “*el poder liberatorio del finiquito se restringirá sólo a aquello en que las partes concuerden expresamente y no se extenderá los aspectos en que el consentimiento no se forme*”. Finalmente, se acoge el recurso de unificación de jurisprudencia y se rechaza la excepción de finiquito opuesta por la demandada.

La sentencia rol **26822-2024**, caratulado **ROLIN BENÍTEZ FABIOLA CON RENDIC HERMANOS S.A.** dictada el 22 de octubre del 2025, resuelve un recurso de unificación de jurisprudencia en contra de sentencia que resuelve un recurso de nulidad dictada ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso ROL **141-2024** que acoge el recurso contra la sentencia **O-71-2023**, dictada en el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, en la que se había acogido la excepción de finiquito, esto porque en la reserva de derechos, la demandante estipula “*me reservo acciones y derechos*”, lo que a ojos del tribunal de primera instancia, en específico en su considerando segundo, en

el tercer inciso y siguientes, establece que la vaguedad de la reserva permite cuestionar su validez, no pudiendo producir sus efectos claros y precisos, dando por ende, pleno poder liberatorio al finiquito. Sin embargo, y siguiendo el razonamiento de la Ilma. Corte de Apelaciones de Valparaíso, al no otorgarle validez a la reserva de derechos de la demandante, se transgredió el art. 177 del Código del Trabajo por falsa aplicación, y en conjunto, el art. 19 del Código Civil, esto porque en sí, la norma previamente citada del CT no exige los elementos que el juzgador de primera instancia pide para otorgarle validez a la reserva de derechos, ya que, como lo indica en su considerando segundo, en el segundo inciso *“al exigir que se individualicen los rubros por los cuales se demanda, se está transgrediendo dicha disposición, por falsa aplicación, al exigir requisitos que ella no contempla”*. Además, añade la Corte de Apelaciones respectiva, que se vulneran otras normas del Código Civil, en conjunto con normas del Código del Trabajo. Por último, señala en el considerando quinto, donde cita el considerando octavo y siguientes de la Causa Rol N°4.579-2019 de la Corte Suprema, indicando el concepto de finiquito, el contenido de este mismo y los requisitos, como lo son el de constar por escrito y ser firmado por el interesado y alguno de los ministros de fe citados en el art. 177 del CT, además de establecer que es perfectamente factible que una de las partes manifieste discordancia en algún punto, pudiendo no considerarse el poder liberatorio ni el carácter transaccional del finiquito. En relación al Recurso de Unificación de Jurisprudencia previamente citado, la Excma. Corte Suprema determinó que no había interpretaciones contradictorias en relación a la correcta interpretación normativa al poder liberatorio del finiquito, respecto a las sentencias causa rol N° 27-2021 de la Ilma. Corte de Apelaciones de Arica, y las sentencias causa rol N°1771-2017 y N°2497-2020, ambas de la Ilma. Corte de Apelaciones de Santiago, donde, en su considerando quinto, indica que *“el fallo de nulidad señala circunstancias concurrentes referidas al alcance de la reserva consignada por la actora en el finiquito, vinculada a conceptos que se indican en la demanda sobre los que no existió consenso, que, afirma, no fueron expresamente excluidos por las partes en dicha convención, por lo que la excepción opuesta por la recurrente resultaba ineficaz, ya que tal pretensión se sostiene en la reclamación de tales rubros, antecedente del que carecen los fallos de contraste acompañados, que desestiman la atribución de algún sentido preciso a una reserva genérica,*

particularidad que se alza como un impedimento para estimar que se trata de documentos homologables, porque aquel marco fáctico, inamovible en esta sede, sólo se contiene en el impugnado”.

Se presenta la sentencia ROL N° 248617-2023, caratulada **NOLBERTO LEONARDO ANABALÓN MORENO CON CONSTRUCTORA MIRAMAR LIMITADA**, dictada el 2 de enero del 2024, resuelve una sentencia de nulidad dictada por la Ilma. Corte de Apelaciones de Concepción, causa ROL N° 442-2023, en contra de la sentencia de primera instancia O-55-2023, del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, la cual acoge la excepción de finiquito, teniendo en particular consideración el considerando undécimo, el cual señala que debe ser específica la reserva de derechos, es decir, esta debe ser precisa y determinada, en contraste a la que estampó el demandante, que dice ***“me reservo derechos y acciones para demandar”***, según el tribunal de primera instancia, sin embargo, la Ilma. Corte de Apelaciones de Concepción, en su considerando sexto respecto a lo que indica el demandante, señala que *“las exigencias de precisión formuladas por el juez a la reserva de derechos del trabajador carecen de sustento legal y que, además, suponen una igualdad entre trabajador y empleador que no existe.”*, y, de acuerdo a lo razonado por la Ilma Corte, en su considerando noveno, *“teniendo especialmente presente la desigual posición que ocupan las partes del contrato de trabajo, (...) resulta posible sostener que el finiquito es un instrumento de naturaleza sui géneris, formulado unilateralmente por el empleador y cuyo efecto liberatorio dependerá de la actitud que asuma el trabajador a su respecto, desde que éste puede, en ejercicio de sus derechos laborales, manifestar su discrepancia con el contenido del finiquito, ya sea total o parcialmente, mediante lo que se conoce como “reserva de derechos”. En este contexto, y a falta de norma legal que la reconozca expresamente (...) tradicionalmente se ha sostenido que dicha reserva de derechos debe cumplir con ciertos requisitos de precisión y especificidad, en orden a indicar cuáles son las materias o rubros con los que el trabajador no está de acuerdo, y ello, en aras de la debida certeza jurídica. Consecuencialmente se dice que las reservas genéricas carecen de validez; tesis con la que esta Corte discrepa, y con mayor énfasis, según se dirá, después de la dictación de la ley 21.361, publicada en el Diario Oficial el 27 de julio de 2021”*. Sumado, además, al considerando décimo, en su segundo párrafo, donde indica que *“En esta realidad, propia del mundo*

laboral, la que nos lleva a sostener que el derecho a discrepar del contenido de un finiquito no puede estar sujeto a formalidad alguna y que el desacuerdo puede ser manifestado de cualquier manera, bastando con que el trabajador consigne simplemente que no está de acuerdo con dicho instrumento y que se “reserva” el derecho a reclamar. O más sucintamente, sólo indicar que se reserva el derecho, en cuyo caso habrá que entender que todo el contenido del finiquito se encuentra cuestionado, y que por lo tanto, el trabajador puede accionar respecto a cualquier rubro estipulado en él, en cuyo caso el empleador obtendrá la certeza a la que se refiere el fallo examinado.”. por último, pero no menos importante, el considerando duodécimo, que indica lo siguiente “respecto al finiquito, para que se entienda formado el consentimiento debe existir certeza acerca de cuáles son las materias en que las que existe acuerdo, el que no puede entenderse concurrente si el trabajador formula una reserva de derechos, por más genérica que esta sea. Dicho de otra manera, la exigencia de precisión a la que se refiere el sentenciador del grado, recae en el acuerdo y no en la reserva con la que el trabajador manifiesta su discrepancia.” y tomando en consideración el décimo tercero, el cual indica que el juez de primera instancia “restó valor al estimar que carece de precisión, introduciendo entonces, de acuerdo a todo lo razonado, un requisito que la ley no contempla, lo que constituye un error de derecho que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.” Se acogió el recurso de nulidad, invalidando la sentencia dictada en primera instancia, y siendo esto confirmado al declararse inadmisibile el recurso de unificación de jurisprudencia, puesto que la Excma. Corte Suprema, determinó que no hubo interpretaciones contradictorias, ya que, como lo indicó en su considerando quinto “en todas [las sentencias] se reconoce las características que debe poseer la reserva de derechos para que no produzca el efecto liberador propio de los finiquitos, pero no aluden una reserva que tenga las características explicitadas en la sentencia impugnada en virtud de la cual se indicó que el tribunal de primera instancia solicitó la concurrencia de un requisito que la ley no contempla”.

Capítulo 5: Sentencias sobre la infracción del deber de información que tiene el empleador de informar al trabajador que puede estampar una reserva de derechos en el finiquito.

Dentro de las principales modificaciones incorporadas por la reforma legal de la Ley N° 21.361, se establece la obligación del empleador de informar al trabajador en el documento propio del finiquito que posee el derecho de estampar una reserva de derechos en caso de existir disconformidad con alguno de los conceptos expuestos. Esta exigencia, que busca reforzar la transparencia y la protección de la parte trabajadora al momento de poner término a la relación laboral, ha mostrado que se requiere fiscalización del cumplimiento de dicho deber por parte del empleador.

En este contexto, la Inspección del Trabajo y Dirección del Trabajo han asumido roles activos en la fiscalización y supervisión del cumplimiento de dicha obligación, ejerciendo sus facultades sancionatorias mediante la imposición de multas a aquellos empleadores que no ajustan su conducta al marco normativo de la ley vigente respecto del deber de informar al trabajador que puede formular una reserva de derechos en su finiquito si lo encuentra necesario. A través de estas sanciones administrativas, la Dirección del Trabajo, busca resguardar de manera efectiva el cumplimiento del deber de información que la ley le impone al empleador, reforzando así la protección de los derechos del trabajador.

Como consecuencia de lo anterior, se ha vuelto una práctica habitual que los empleadores sancionados interpongan reclamaciones judiciales en contra de las multas aplicadas por la institución. En razón a ello, resulta especialmente relevante analizar y cuestionar cuál ha sido el criterio adoptado por los tribunales laborales al conocer este tipo de procedimientos, así como la forma en que han interpretado y ponderado el alcance de dicha obligación legal.

En razón a lo expuesto anteriormente, se presentará una serie de fallos dictados por diversos tribunales laborales, los cuales permitirán ilustrar los criterios que actualmente se están aplicando para sancionar el incumplimiento de esta obligación impuesta por el legislador al empleador. El análisis de

estas resoluciones resulta fundamental, ya que evidencia cómo los órganos jurisdiccionales han ido configurando un estándar interpretativo respecto del deber de información y de las consecuencias que derivan de su omisión, aportando así mayor claridad el alcance práctico de la reforma.

En la sentencia **RIT I-12-2023**, dictada el 24 de abril de 2024, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, la reclamante solicita que se deje sin efecto una multa que le fue cursada por no indicar en el término de contrato de trabajado enviada a la trabajadora, si se pagará el finiquito de manera presencial y electrónico, además, de que la trabajadora puede suscribir una reserva de derechos en el finiquito si lo estima necesario. El tribunal **acogió parcialmente** el reclamo, en específico, rebajó el monto de la multa. Posteriormente, la reclamante interpuso un recurso de nulidad ante la Iltma. Corte de Apelaciones de Valparaíso, en el cual fue **rechazado**.

El fallo **RIT I-23-2023**, dictado el 27 de junio de 2023, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, el reclamante solicita que se deje sin efecto o en su defecto rebaje el monto de la multa cursada por no agregar en el término de contrato que el trabajador puede estampar una reserva de derechos en su finiquito, la empresa argumenta que utilizó un modelo de aviso de término del contrato de trabajo que encontraba en la página web de la Dirección del Trabajo, por lo que, el error sería de la institución al no actualizar los modelos tipos acorde a la normativa vigente. Finalmente, el tribunal **acoge parcialmente** la solicitud, ya que el monto de la multa es rebajada a 2 UTM.

La sentencia **RIT I-51-2023**, dictada el 14 de septiembre de 2023, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, la reclamante solicita que la multa impuesta por no advertir en el documento del término de la relación laboral que el trabajador puede formular una reserva de derechos, sea sustituida por una capacitación o se rebaje el monto de la multa. El tribunal de primera instancia resolvió que **acoge** la reclamación, por lo que, se debía dejar sin efecto la multa, la cual sería sustituida por la asistencia a un programa de capacitación. Posteriormente, la reclamada interpone un recurso de nulidad ante la Iltma. Corte de Apelaciones, arguyendo que, la sentencia fue dictada con infracción en

la ley al rechazar la excepción de caducidad interpuesta por la parte. Finalmente, la Corte de Apelaciones, **acoge el recurso de nulidad**, ya que más que revisar la concurrencia de un error de hecho en la aplicación de la sanción, entra en discusión el mérito de la resolución administrativa sancionadora, quien estableció el incumplimiento por parte del empleador de la normativa laboral.

El fallo **RIT I-53-2023**, dictado el 20 de diciembre de 2023, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, la reclamante solicita que se deje sin efecto las multas interpuestas o se rebaje la multa al máximo que permite la ley, dentro de ellas, una por no informar al trabajador que puede suscribir una reserva de derechos al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario. Finalmente, el tribunal **rechaza** el reclamo interpuesto, ya que el actuar del empleador no es un hecho que se pueda corregir retroactivamente respecto del trabajador afectado.

La sentencia **RIT I-57-2023**, dictada el 11 de marzo de 2023, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, la reclamante solicita que se le rebaje la multa al mínimo legal, fundando en la cantidad de trabajadores contratados en su momento, sin embargo, el tribunal **rechaza** el reclamo interpuesto.

El fallo **I-74-2023**, dictado el 17 de abril de 2024, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, la reclamada solicita que se rebaje la cuantía de la multa al mínimo establecido por la ley, la cual fue impuesta por omitir informar al trabajador que puede formular una reserva de derechos si lo encuentra pertinente. El sentenciador **acogió parcialmente** el reclamo interpuesto, ya que se accede a la rebaja de la multa a 20 UTM.

La sentencia **I-80-2023**, dictada 27 de marzo de 2024, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, la reclamada requiere que se anule o se rebaje el monto de la multa cursada, ya que el empleador no informó si el finiquito laboral se firmaría de forma presencial o electrónica, además, de no informar al trabajador que al momento de suscribir el finiquito si lo estima podrá formular reserva

de derechos. El tribunal rechazó el reclamo deducido, ya que la prueba documental ofrecida respecto de dicha multa, no niega la existencia de la infracción, adicionalmente, dicha omisión priva de información relevante a la trabajadora con la necesariamente debía contar. En consecuencia, se **rechaza el reclamo** interpuesto.

La sentencia **I-258-2023**, dictada el 27 de marzo de 2025, seguida por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, la parte reclamante solicitó que se deje sin efecto 1 de las 3 multas cursadas, la cual es la que nos interesa a efectos de esta tesina, ya que se trata de no haber omitido la información sobre si se otorgará o pagará el finiquito de forma presencial o electrónica, y que al momento de suscribir el finiquito, si lo considera necesario, siempre puede formular una reserva de derechos correspondientes. Esta reclamación fue **acogida** por parte del tribunal.

La sentencia **I-108-2023**, dictada el 20 de febrero de 2025, seguida por Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, la parte reclamante solicita que se deje sin efecto o se rebaje la multa impuesta por omitir información sobre si se otorgará o pagará el finiquito en forma presencial o electrónica, además, que al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular una reserva de derechos. Luego, el tribunal de primera instancia, rechazó la reclamación interpuesta, ya que el empleador debe cumplir con las obligaciones que el legislador pone en sus hombros, por lo que, la sanción fue correctamente cursada.

La sentencia **I-35-2024**, dictada el 18 de junio de 2024, seguida por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, la parte reclamante solicitó que se rebaje la multa cursada al no indicar que si se estima necesario, puede formular una reserva de derechos, esto por considerarla desproporcionada en razón del *principio de proporcionalidad, principio de la regla de la gravedad de la infracción y el principio de la regla del daño causado*. El tribunal **acoge parcialmente** la petición del reclamante.

La sentencia **I-51-2024**, dictada el 1 de julio de 2024, seguida por el Juzgado de Letras de Trabajo de Valparaíso, la parte reclamante solicitó que se rebaje la multa considerando que la ausencia de la frase que indique que si estima necesario, pudiese formular una reserva de derechos no causó perjuicio alguno, pues la parte demandante fue al día siguiente de su despido, antes de haber recibido la carta de despido emitida por el reclamante, además, aluden que la multa es la más alta, considerándolo desproporcionado de acuerdo a que la trabajadora no vio afectado ninguno de sus derechos, y por último, hace alusión al tamaño de la empresa, donde en algunas ocasiones se refiere a la cantidad de trabajadores por su instalación y otra por el total de la empresa. El tribunal resuelve que **acoge** el reclamo, rebajando la multa al 50% (30 UTM).

La sentencia **I-97-2024**, dictada el 26 de noviembre de 2025, seguida por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, la parte reclamante solicitó la rebaja de la multa al mínimo legal establecido, esto por considerarlas desproporcionadas y al tratar de enmendarlas, señalando además que no causó perjuicio en el trabajador, sin embargo, el Juez de primera instancia rechazó el reclamo en esta multa, porque al haber reconocido el incurrir en las infracciones, negaba la posibilidad de un error de hecho en la aplicación de esta misma, ya que tampoco hubo una corrección fehaciente de la infracción, lo que concluye en que no es procedente dejar sin efecto la sanción, no obstante, no se constató en la práctica que se haya afectado algún derecho laboral de la perjudicada con esta omisión, por lo que procedió a bajar la multa a 10 UTM, **acogiéndose la petición subsidiaria**. Posteriormente, la reclamada interpone un recurso de nulidad ante la Iltma. Corte de Apelaciones de Valparaíso, argumentando que se infringió los art. 511 y 512 del Código del Trabajo al rebajar la multa sin que se haya acreditado fehacientemente un cumplimiento íntegro de las normas infringidas por el reclamante, puesto que, como señaló el Juez en primera instancia, no corresponde el dejarla sin efecto porque fue reconocido el error por la parte reclamante, y asimismo, no corresponde el rebajar la multa al no acreditar la corrección de las infracciones, por tanto, la Iltma. Corte de Apelaciones de Valparaíso resuelve **acoger** el recurso de nulidad, dictando sentencia de reemplazo, la cual sanciona a la parte reclamante con la multa original determinada por la Dirección del Trabajo, esto es, 40 UTM.

La sentencia **I-135-2024**, dictada el 12 de junio de 2025, por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, la parte reclamante solicitó dejar sin efecto la multa cursada y en subsidio, rebajar esta misma por considerar desproporcionada al no haber tenido sanciones con anterioridad, y porque consideraban que estaban mal calculadas los valores de las multas, en conjunto con una falta de fundamentación debida, a lo que el tribunal decide **acoger la solicitud subsidiaria**, pues considera fundada la multa impartida, por lo que no corresponde dejar sin efecto, porque en ambos casos reconoce el actuar que fundamenta la multa en cuestión, pero acoge el argumento de no haber sido sancionada con anterioridad.

Las sentencias expuestas precedentemente permiten advertir que si bien no existe un criterio interpretativo uniforme en torno a la omisión del deber que recae sobre el empleador de informar al trabajador acerca de la posibilidad de estampar una reserva de derechos en el finiquito, en caso de estimarlo pertinente, sí se desprende que hay tres tendencias predominantes, las cuales serían la de rebajar la multa, eliminar esta misma o la de mantenerla, no habiendo un punto intermedio entre el rango de la multa correspondiente. Esta falta de uniformidad jurisprudencial evidencia distintas formas de comprender el alcance y las consecuencias de dicho incumplimiento, aunque se ha generado una tendencia a rebajar la multa por sobre las otras dos alternativas.

En este contexto, los órganos administrativos competentes, particularmente la Inspección del Trabajo y la Dirección del Trabajo, han procurado tutelar el cumplimiento de esta obligación informativa, actuando en coherencia con lo dispuesto por la normativa legal vigente y sancionando su inobservancia mediante la imposición de multas. No obstante, al momento de conocer los procedimientos de reclamación interpuestos por los empleadores en contra de dichas sanciones en primera instancia, los tribunales suelen adoptar criterios disímiles.

Por una parte, existen sentencias que acogen parcialmente las reclamaciones, resolviendo la rebaja del monto de la multa aplicada por la autoridad administrativa. En estos casos, la disminución de la sanción suele fundarse en la valoración de la prueba rendida por la parte reclamante en la oportunidad procesal respectiva, especialmente, cuando se logra acreditar que es la primera vez que la empresa incurre en una infracción de esta índole.

Asimismo, se observa una línea jurisprudencial que rechaza íntegramente los reclamos, sosteniendo que la multa cursada resulta plenamente ajustada a derecho, en atención a que efectivamente se configuró una infracción por parte del empleador. Bajo este razonamiento, los sentenciadores enfatizan que el incumplimiento del deber de informar afecta directamente al trabajador, toda vez que se trata de una información esencial e indispensable para el ejercicio de sus derechos laborales. En consecuencia, se concluye que dicha omisión no puede ser subsanada retroactivamente, ya que priva al trabajador, en el momento oportuno, de adoptar una decisión informada respecto de la suscripción del finiquito y la eventual reserva de acciones futuras.

Las sentencias dictadas por los juzgados de primera instancia son impugnadas mediante la interposición de recursos de nulidad ante la Iltma. Corte de Apelaciones respectiva, instancia en la cual se advierte un razonamiento jurisprudencial más uniforme. En efecto, dicho tribunal ha atendido de manera constante a rechazar los recursos deducidos, fundando su decisión en que, mientras no exista un cumplimiento normativo efectivo por parte de los empleadores sancionados, no resulta procedente la rebaja de las multas impuestas. Asimismo, se sostiene que la ausencia de una corrección real y oportuna de la infracción impide atenuar la sanción, toda vez que el perjuicio ocasionado al trabajador ya se ha consumado y no puede ser reparado con posterioridad. En razón de lo anterior, la Corte estima ajustado a derecho mantener el monto original de la multa cursada, reforzando así el carácter disuasivo de la sanción, velando con el cumplimiento de los deberes impuestos en la reforma legal en estudio junto, además, de resguardar de manera efectiva los derechos laborales vulnerados.

VI. CONCLUSIONES

Tras el breve análisis de las sentencias recopiladas existe un criterio relativamente unificado sobre las exigencias y requisitos que debe contener la reserva de derechos, tales como la fecha en la que fue suscrita, firma del trabajador, constatada ante un ministro de fe, entre otras. Cabe destacar que, la ausencia de alguno de estos requisitos tiene como consecuencias la invalidez de la reserva de derechos y la aceptación de la excepción de finiquito. Esto agraviando al trabajador, pues pone fin a la pretensión de accionar judicialmente sobre los conceptos que estime conveniente debido al desconocimiento de elementos técnico jurídicos que debieran estar incorporados en la reserva de derechos.

Sin embargo, es importante mencionar, que no hay un criterio unificado sobre lo que debe establecer o contener la reserva de derechos, siendo aceptada la reserva de derechos genérica en determinadas Cortes de Apelaciones, las cuales apegándose al tenor literal de la norma del artículo 177 del Código del Trabajo, no se le exige al trabajador la formalidad de que la reserva de derechos precise el alcance de esta misma, permitiendo el empleo de dicha reserva genéricas, siendo que cuando tales sentencias dictadas por las cortes antes mencionadas, son elevadas a la Corte Suprema mediante recursos de unificación de jurisprudencia, nuestra excelentísima corte en variados casos no acoge el recurso.

Las problemáticas que se generan a raíz de la formulación de la reserva de derechos no es un suceso reciente, lo que evidencia la necesidad urgente de intervención por parte de nuestro legislador. Por esta razón, es fundamental que se establezca un listado de requisitos mínimos que debe contener una reforma de derechos junto con brindar mayor capacitación a los funcionarios públicos que cooperan en este proceso, y en consecuencia, brindar mayor certeza a los trabajadores. Sólo así será posible consolidar un marco jurídico coherente y justo que garantice efectivamente los derechos laborales en la etapa de término de la relación laboral.

Por otro lado la importancia de la reforma al artículo 177 viene a modificar una interpretación injusta que trataba al finiquito como un contrato inmodificable. Durante años, la doctrina y la

administración laboral sostuvieron que, al ser el finiquito una convención bilateral, cualquier anotación del trabajador debía contar con el consentimiento de la contraparte para producir efectos. Esta interpretación ignoraba la asimetría de poder en la relación laboral, forzando al trabajador a aceptar liquidaciones incompletas bajo la presión de recibir su pago inmediato. Con la entrada en vigencia de la nueva normativa, el legislador reconoce finalmente que el poder liberatorio del finiquito es restringido y no absoluto, estableciendo que este solo se extiende a los conceptos en los que existe un consentimiento real y explícito. Al elevar la reserva de derechos a un rango legal y facultativo, se elimina la barrera del "mutuo acuerdo" para su procedencia, devolviendo al trabajador la autonomía necesaria para proteger su patrimonio jurídico sin temor a represalias o bloqueos en el pago de sus haberes.

Finalmente, cabe destacar que la Ley 21.361 no solo moderniza el soporte del finiquito a través de medios electrónicos, sino que introduce un deber ético y profesional de información hacia el trabajador. El hecho de que hoy sea imperativo informar sobre la posibilidad de formular una reserva de derechos transforma el proceso de desvinculación en un acto de mayor transparencia. En definitiva, esta investigación permite afirmar que la reserva de derechos ha dejado de ser una "cláusula accidental" sujeta a la voluntad del empleador para consolidarse como una garantía esencial del debido proceso laboral.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Colaboración en obras colectivas:

Lea-plaza (2025). 2. Renuncia y Finiquito: Una perspectiva crítica. En: Gamonal Contreras, Sergio; Guidi Moggia, Caterina (Editores). *Libertad, renuncia y finiquito. ensayos de derecho laboral*. 39-69. Ediciones DER

Documentos electrónicos:

ChileAtiende. (s. f.). *Chileatiende - Finiquito de término de contrato de trabajo*. Revisado el 20 de noviembre de 2025

<https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/33522-finiquito-de-termino-de-contrato-de-trabajo>

Gómez, David (2021). *Teoría del finiquito laboral. Tesis para optar al grado de magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Chile.*

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/181328/Teoria-del-finiquito-laboral.pdf?sequence=1>, visitado por última vez el 22 de diciembre de 2025

Dirección del Trabajo (2017) *Dictamen 3594/95*. Recuperado el 26 de julio de 2025, de https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-112500_recurso_1.pdf

Dirección del Trabajo (2003) *Dictamen 824/21*. Recuperado el 26 de julio de 2025, de <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-62852.html>

Dirección del Trabajo (2022) *Dictamen 1315/26*. Recuperado el 26 de julio de 2025, de https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-122511_recurso_pdf.pdf

Dirección del trabajo (2016) *Dictamen 3115/* Recuperado el 26 de julio de 2025, de https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-126781_recurso_pdf.pdf

Código del Trabajo [CT]. Artículo 162 inciso octavo y artículo 177. Decreto con Fuerza de ley 1 del 31 de julio del 2002. (Chile)

Ley 21.361 del 2021. Adecua el código del trabajo en materia de documentos electrónicos laborales. 20 de julio de 2021. D.O. [CVE 1984454](#)

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/BCN. (2023) *Historia de la ley N°21.361*, Recuperado el 22 de diciembre de 2025

[https://www.bcn.cl/historiadelaLey/fileadmin/file_ley/7897/HLD_7897_0fa09c85d84ff5bf17fc0a87732e3227.pdf](https://www.bcn.cl/historiadela Ley/fileadmin/file_ley/7897/HLD_7897_0fa09c85d84ff5bf17fc0a87732e3227.pdf)

Jurisprudencia:

Sentencia del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago Rol N° O-4174-2011. (2012). Caso Catala con Supermercados Montserrat

Sentencia del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rol N° O-3673-2013. (2013), Caso Schiller con Viña Undurraga S.A.

Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán Rol N° O-432-2016. (2017). Caso Esparza con Administradora de Ventas al detalle limitada.

Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, Rol N° O-850-2017 (2017). Caso Lillo con Tattersall

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago Rol N° 66504-2018. (2018). Caso Correa con González.

Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica Rol N° M-92-2025. (2025). Caso Palacios Navarrete con The International School Arica.

Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, Rol N° M-302-2025 (2025). Caso Oberg con ASF Logística SPA

Sentencia de la Corte de Apelaciones de La Serena, Rol N° 132-2025 (2025). Caso Vergara Orozco Paola Andrea con Scotiabank Chile S.A.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol N° 141-2024 (2024). Caso Rolin con Rendic Hermanos S.A.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol N° 577-2025 (2025). Caso Álvarez con Televisión Nacional de Chile.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 2192025 (2025). Caso Aldo Alejandro Almendra Muñoz con Securitas S.A.

Sentencia de la Corte Suprema Rol N° 244.894-2023. (2024). Caso Castillo Aedo Ana con Servicios de Limpieza SPA

Sentencia de la Corte Suprema Rol N° 26.822-2024 (2025). Caso Rolin Benítez Fabiola con Rendic Hermanos S.A.

Sentencia de la Corte Suprema Rol N° 248.617-2023 (2024). Caso Nolberto Leonardo Anabalón Moreno con Constructora Miramar Limitada.

Sentencia del Juzgado de letras del Trabajo de Valparaíso, Rol N° I-12-2023 (2024). Caso Bezanilla construcciones limitada con Centro de Conciliación y Mediación individual de Valparaíso.

Sentencia del Juzgado de letras del Trabajo de Valparaíso, Rol N° I-23-2023 (2023). Caso Servicios generales de mantenimiento y operación SPA con Centro de Conciliación y Mediación individual de Valparaíso.

Sentencia del Juzgado de letras del Trabajo de Valparaíso, Rol N° I-51-2023 (2023). Caso Constructora Amaro Rivera con Centro de Conciliación y Mediación individual de Valparaíso.

Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, Rol N° I-53-2023 (2023). Caso Constructora Ingal S.A. con Centro de Conciliación y Mediación individual de Valparaíso.

Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, Rol N° I-57-2023 (2023). Caso Constructora Benavente LTDA. con Centro de Conciliación y Mediación individual de Valparaíso.

Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, Rol N° I-74-2023 (2023). Caso OHL servicios Ingesan S.A. con Centro de Conciliación y Mediación individual de Valparaíso.

Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, Rol N° I-80-2023 (2023). Caso Elektroservice LTDA. con Centro de Conciliación y Mediación individual de Valparaíso.

Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, Rol N° I-258-2023 (2023). Caso Empresa de Transportes Rurales Tur Bus limitada con Centro de Conciliación y Mediación individual de Valparaíso.

Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, Rol N° I-108-2023 (2023). Caso Transportes Artisa LTDA. con Centro de Conciliación y Mediación individual de Valparaíso.

Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, Rol N° I-35-2024 (2024). Caso Constructora Ecora S.A. con Centro de Conciliación y Mediación individual de Valparaíso.

Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, Rol N° I-51-2024 (2024). Caso GS Outsourcing S.A. con Centro de Conciliación y Mediación individual de Valparaíso.

Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, Rol N° I-97-2024 (2025). Caso Endoclin Laboratorio Clínico con Centro de Conciliación y Mediación individual de Valparaíso.

Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, Rol N° I-135-2024 (2025). Caso Administración y servicios generales SpA con Centro de Conciliación y Mediación individual de Valparaíso.