

C.A. de Concepción

shp

Concepción, veinte de mayo de dos mil veintiséis.

VISTO:

En los autos RIT M-302-2025, tramitados ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, caratulados “Oberg con ASF Logística SPA”, por sentencia de uno de diciembre de dos mil veinticinco, se acogió parcialmente la demanda solo respecto de las vacaciones pendientes y se acogió la excepción de finiquito opuesta por la demandada respecto de las demás prestaciones (remuneración por días trabajados y sobregiro), por estimar que la reserva de derechos efectuada por el trabajador era genérica e imprecisa.

En contra de este fallo, el demandante dedujo recurso de nulidad, en la parte que acogió la excepción de finiquito, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, denunciando infracción del artículo 177 del Código del Trabajo y de los artículos 1560 y 2446 del Código Civil, la que habría tenido influencia sustancial en lo dispositivo del fallo.

Pide se acoja el recurso, se declare la nulidad parcial de la sentencia recurrida y consecuentemente se dicte sentencia de reemplazo, acogiendo la demanda en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

Declarado admisible el arbitrio, se procedió a la vista de la causa.

CONSIDERANDO:

I.- ASPECTOS GENERALES:

PRIMERO: Que el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal invocada, asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien garantizar sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo; todo lo cual evidencia su carácter extraordinario, el que se manifiesta por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FWSBCHMFJJQ

cada una de las referidas causales en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de aquellas que invoca, como asimismo, de las peticiones que efectúa.

Igualmente, cabe tener presente que el arbitrio anulatorio en examen no constituye una instancia, de manera que las Cortes de Apelaciones no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de éstos una facultad exclusiva y excluyente del juez que conoció del respectivo juicio oral laboral, y, asimismo, a esta Corte le está vedado efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, lo que corresponde únicamente al juez de especialidad, el que está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, siendo el cumplimiento de este límite lo que corresponde controlar, cuando se invoca la correspondiente causal de nulidad.

A su vez, el de nulidad es un arbitrio de derecho estricto que requiere claridad y precisión en su fundamentación y argumentación, la que debe ser compatible con la causal invocada, lo que resulta necesario toda vez que aquello da y define la competencia del Tribunal superior, el cual no puede acogerlo por motivos distintos, salvo la situación contemplada en el inciso final del artículo 479 del Código del Trabajo, y al respecto el inciso final del artículo 478 del mismo cuerpo legal impone al recurrente, si el recurso se fundare en distintas causales, la obligación de señalar si se invocan conjunta o subsidiariamente.

II.- HECHOS RELEVANTES ESTABLECIDOS POR EL FALLO DE PRIMER GRADO Y CONCLUSIONES QUE DE ELLOS SE DERIVAN:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FWSBCHMFJJQ

SEGUNDO: Que antes de entrar al examen de los motivos anulatorios propuestos por el recurrente, para mejor claridad de esta sentencia, se consignará cuáles son los hechos que el juez laboral tuvo por acreditados y que resultan importantes para esta litis, a saber: a) La relación laboral se extendió desde el 2 de noviembre de 2020 hasta el 15 de marzo de 2025, terminando por renuncia voluntaria; b) Las partes suscribieron un finiquito el 31 de marzo de 2025, en el cual el trabajador estampó la siguiente reserva: “Me reservo derecho a demandar posterior firma finiquito”; c) La demandada opuso excepción de finiquito, fundada en que la reserva no fue específica, no obstante reconoció adeudar la suma \$795.133 por concepto de feriado.

TERCERO: En base a los hechos establecidos, en relación con las demás pretensiones del actor, es decir, la suma de \$5.156.531 por concepto de sobregiro y la cantidad de \$600.000 por remuneración pendiente por los días trabajados en marzo de 2025, el tribunal de instancia estimó que la reserva del trabajador estampada en el finiquito, por su generalidad y falta de determinación, no cumplía con los estándares para enervar su poder liberatorio, acogiendo la excepción de finiquito alegada por la demandada.

III.- DEL RECURSO DE NULIDAD:

CUARTO: Que el recurrente acusa infracción al artículo 177 del Código del Trabajo y de los artículos 1560 y 2446 del Código Civil. Sostiene que, tras la Ley N° 21.361, la reserva de derechos no requiere solemnidad ni precisión extrema, bastando que el trabajador manifieste su disconformidad para que el consentimiento no se forme respecto de las materias en disputa.

QUINTO: Que, para una adecuada decisión del asunto planteado, cabe recordar que los incisos 1 y 2 del artículo 177 del Código del Trabajo, señalan que: “El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado



por el trabajador ante el Inspector del Trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169. Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente...”.

Por su parte, por finiquito se entiende “...el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, 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 excepciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra” (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 4º ed. actualizada, Santiago, Chile, Edit. Jurídica, 2003, p.124-125).

De esta manera, en principio, el finiquito celebrado conforme a la ley tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada y permite dejar constancia del término de la relación laboral en las condiciones que dicho instrumento consigna, generando o extinguiendo determinadas obligaciones expresamente señaladas en él.

SEXTO: Que, sin perjuicio de lo anterior, y teniendo especialmente presente la desigual posición que ocupan las partes del contrato de trabajo, tanto durante su desarrollo como en la etapa de término, 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 (sin perjuicio de lo que se dirá más adelante), 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 N° 21.361, publicada en el Diario Oficial el 27 de julio de 2021, que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales.

SÉPTIMO: Que, en este punto, resulta indispensable recordar que la subordinación, propia del contrato de trabajo, no desaparece después del término de la relación laboral. Muy por el contrario, con posterioridad al despido incluso se intensifica la desigualdad entre las partes, ya que un trabajador que pierde su fuente de subsistencia muchas veces carece de verdadera libertad para cuestionar el contenido del finiquito o para negociar el monto de las prestaciones que unilateralmente le ofrece el empleador, a sabiendas que el ejercicio de acciones judiciales puede implicar una espera que el trabajador no está en condiciones de asumir.

Es 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 recurso interpuesto, a partir de los plazos de caducidad y prescripción, en su mayoría bastante breves por lo demás.

OCTAVO: Que, los razonamientos que preceden, tal y como se anunció, cobran mayor vigor después de la dictación de la Ley N° 21.361 ya referida. En efecto, dicha normativa introdujo una serie de modificaciones en el Código del Trabajo a propósito de los documentos electrónicos, agregando nuevas exigencias en la carta de despido y también en el finiquito.

En lo que concierne a la comunicación de término del contrato de trabajo, la nueva redacción del artículo 162 del Código del Trabajo, además de la indicación de la causal invocada y los hechos que la constituyen, exige que el empleador le informe al trabajador si otorgará el finiquito de manera presencial o electrónica y que le haga saber que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular reserva de derechos.

Por su parte, el artículo 177 de la codificación laboral, modificada por la citada Ley N° 21.361, prescribe que el finiquito deberá dar cuenta, a lo menos, de la causal de terminación invocada, los pagos a que hubiere dado lugar y, en su caso, las sumas que hubieren quedado pendientes y la reserva de derechos que el trabajador hubiere formulado.

El inciso 6° de dicha norma legal, señala que “El trabajador que haya aceptado la suscripción del finiquito podrá consignar que se reserva el derecho a accionar judicialmente contra su ex empleador” y el inciso final, indica 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”.

NOVENO: Que, de esta manera, respecto al finiquito, para que se entienda formado el consentimiento debe existir certeza acerca de cuáles son las materias en 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 la sentencia recae en el acuerdo y no en la reserva con la que el trabajador manifiesta su discrepancia.

DÉCIMO: Que, en este punto del análisis, cabe recordar que la reserva de derechos que formuló el demandante en el finiquito suscrito, señala expresamente “Me reservo derecho a demandar posterior firma finiquito”, siendo rechazada por el juez de especialidad, quien le 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, ya que trajo como consecuencia el desconocimiento de las acciones que posee el actor para exigir determinadas prestaciones laborales.

Así las cosas, la sentencia recurrida debe ser invalidada, tal y como lo solicita el recurrente, en la parte que acogió la excepción de finiquito opuesta por el demandado y, en consecuencia, rechazó la demanda respecto a las restantes prestaciones.

UNDÉCIMO: Que, en este caso, el error de derecho constitutivo del vicio denunciado ha sido cometido en la misma sentencia que se invalida, de manera que, en principio, esta Corte debiera dictar la de reemplazo que corresponde de acuerdo a los artículos 477 y siguientes del Código del Trabajo. No obstante ello, el juez de especialidad omitió pronunciamiento sobre diversas acciones y defensas de los litigantes, por estimar, erróneamente, que ello resultaba inoficioso atendida la excepción de finiquito que fue acogida, quedando sin resolver la acción de cobro de diversas prestaciones como el denominado sobregiro y la remuneración pendiente por los días trabajados en marzo de 2025; materias todas que han sido controvertidas por la demandada y a cuyo respecto no existen hechos fijados en la sentencia definitiva que pudieran permitirle a esta Corte, resolver los asuntos pendientes y efectuar un nuevo pronunciamiento fáctico.



A mayor abundamiento, la dictación de sentencia de reemplazo implicaría valorar la prueba que se rindió ante el juez de especialidad, y conforme a ello, establecer hechos que no se encuentran determinados en el fallo que se examina, vulnerando el principio de inmediación que resulta ser uno de los pilares del procedimiento laboral.

Así las cosas, conforme a lo expuesto y de acuerdo a los principios que informan el proceso laboral, resulta ineludible el reenvío de los antecedentes al Juzgado del Trabajo de origen, para que un juez no inhabilitado proceda a citar a una nueva audiencia, luego de la cual se deberá dictar la sentencia correspondiente, emitiendo pronunciamiento sobre las materias debatidas respecto de las que se omitió análisis por la errónea aplicación de la excepción de finiquito.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 477 y siguientes del Código del Trabajo, habiéndose incurrido en un error de derecho que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, **SE ACOGE**, sin costas, el recurso de nulidad parcial interpuesto por el demandante, contra la sentencia de uno de diciembre de dos mil veinticinco, dictada en los autos RIT M-302-2025, del Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, la que se invalida en la parte que acogió la excepción de finiquito opuesta por el demandado y, en consecuencia, rechazó la demanda respecto a las restantes prestaciones, retrotrayéndose los autos al estado de citar a las partes, a la brevedad, a una nueva audiencia y cumplido lo anterior, se dictará sentencia definitiva, emitiendo pronunciamiento sobre las materias respecto de las que se omitió análisis por la errónea aplicación de la excepción de finiquito. Todo ello, por juez no inhabilitado.

Regístrese, notifíquese y oportunamente devuélvase.

Redacción de la abogada integrante Laura Silva Uribe.

Nº Laboral - Cobranza-1060-2025.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FWSBCHMFJJQ



Fabio Gonzalo Jordán Díaz
Ministro
Corte de Apelaciones
Veinte de mayo de dos mil veintiséis
13:30 UTC-4



Silvia Claudia Mutizabal Maban
Fiscal
Corte de Apelaciones
Veinte de mayo de dos mil veintiséis
14:02 UTC-4



Laura SOLEDAD SILVA URIBE
Abogado
Corte de Apelaciones
Veinte de mayo de dos mil veintiséis
14:08 UTC-4



Pronunciado por la Tercera Sala de la C.A. de Concepción integrada por Ministro Fabio Gonzalo Jordan D., Fiscal Judicial Silvia Claudia Mutizabal M. y Abogada Integrante Laura Soledad Silva U. Concepcion, veinte de mayo de dos mil veintiseis.

En Concepcion, a veinte de mayo de dos mil veintiseis, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FWSBCHMFJJQ