



INFORME SOBRE LEY 21.361

ADECUA CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS LABORALES

El martes 27 de julio del presente año, fue publicada en el Diario Oficial la ley 21.361, la cual establece una serie de modificaciones en el Código del Trabajo, de modo de incorporar la tecnología a los documentos laborales, sobre todo en materia de finiquito.

Contexto:

Sin dudas, la pandemia producida por el virus Covid-19 ha sido de los peores acontecimientos que ha experimentado la humanidad en el último tiempo. Sin embargo, si hay algo positivo que destacar, es que dicha contingencia ha significado una aceleración de los procesos de modernización en una serie de ámbitos.

En razón con lo anterior, la Dirección del Trabajo –en un trabajo que debe valorarse– ha incorporado una serie de nuevas herramientas electrónicas para facilitar el flujo de información, de modo de contar con más y mejor información. Esto hace más fáciles y eficientes las labores de fiscalización, pero también facilita las labores de los empleadores y trabajadores, formando un círculo virtuoso.

En ese sentido, como toda innovación rupturista, su aplicación no estuvo exenta de problemas. Recordemos que una sentencia de la Corte de Apelaciones de Chillán declaró que este finiquito electrónico no tenía poder liberatorio, por no tener el trabajador la posibilidad de efectuar una reserva de derechos. La presente ley viene a solucionar ese tipo de problemas, dando reconocimiento legal al finiquito electrónico.

En el presente informe, destacaremos los pasajes más importantes de esta nueva legislación y deslizaremos una breve opinión respecto de la posibilidad de efectuar una reserva de derechos por parte del trabajador.

EN CUANTO A LA VIGENCIA

La presente ley entrará en vigor desde la publicación de la resolución que deberá realizar la Dirección del Trabajo, mencionada en el artículo único (se explicará más adelante). A su vez, el plazo para realizar dicha publicación es de 90 días a partir de la publicación en el Diario Oficial de la presente ley.

En razón de lo anterior, la presente ley entrará en vigor en 90 días a partir del 27 de julio del presente año.

- **De las obligaciones del empleador al finiquitar a un trabajador**

Una vez que la presente ley entre en vigencia, el empleador deberá en el aviso de término del contrato, informar al trabajador si el finiquito y pago de este se otorgarán en forma presencial o electrónica.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador tendrá siempre el derecho a que dicho documento y pago se otorgue ante un ministro de fe.

Es muy importante destacar que en dicho aviso, el empleador debe informar al trabajador que tiene la opción de formular una reserva de derechos.

- **Requisitos para que el finiquito se considere como ratificado ante la inspección del trabajo**

Los requisitos son los siguientes:

- Cumplir con la normativa legal correspondiente.
- Que sea firmado por el trabajador en la plataforma electrónica correspondiente.
- Debe contener la causal de término invocada.
- Los pagos que el finiquito hubiere dado a lugar.
- Las sumas que queden pendientes de pagar.
- La reserva de derecho, en caso de que corresponda.

OJO: Estos requisitos son los mismos para el caso de renuncia o término por mutuo acuerdo.

- **Del procedimiento aplicable para la ratificación del finiquito, renuncia o mutuo acuerdo**

La ley señala que el director del Trabajo deberá dictar una resolución que regule el procedimiento aplicable para el adecuado funcionamiento de la ratificación del finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo, en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo.

En la misma resolución, se deberá regular la forma de pago de los montos comprometidos en el finiquito y cómo funcionará la reserva de derechos que realice el trabajador.

OJO: Una eventual reserva de derechos por parte del trabajador no significará en ningún caso, que el empleador quede exonerado de la obligación de pagar los montos comprometidos.

- **¿Qué pasa si el trabajador rechaza la opción de otorgar el finiquito electrónicamente?**

En dicho caso, el empleador deberá poner a disposición del trabajador el finiquito ante un ministro de fe en un plazo de 10 días hábiles, desde la terminación de la relación laboral. Así también, en caso de que la suscripción del finiquito electrónico se encuentre pendiente a la expiración de dicho plazo, deberá poner a disposición del trabajador el finiquito ante un ministro de fe, en un plazo de 3 días hábiles a contar del rechazo del trabajador.

- **¿Puede el trabajador cuestionar el finiquito luego de firmarlo?**

La única opción que tiene el trabajador es alegar un vicio en el consentimiento. En ese sentido, podrá reclamar error, fuerza o dolo dentro del plazo contemplado en el artículo 158 del Código del Trabajo, el cual es de 60 días hábiles (el que se aumenta por suspensión, en caso de concurrir a la inspección del trabajo, con un tope de 90 días hábiles.)

- **En cuanto al poder liberatorio del finiquito**

La ley señala que el finiquito solo tendrá poder liberatorio en aquello en que las partes acuerden expresamente.

Informe preparado por PDND Abogados