

ENTRA EN VIGENCIA LEY DE FINIQUITO ELECTRÓNICO

La Dirección del Trabajo dictó la Resolución Exenta Nro. 1340, con la cual entra en vigencia la [Ley Nro. 21.361](#), que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales. En PARRAGUEZ&MARÍN, recordamos aspectos centrales de esta modificación legal:

- **VIGENCIA DE LA LEY:** Es importante recordar que **la vigencia de esta Ley estaba sujeta a la publicación de la resolución del Director del Trabajo (Resolución Exenta Nro. 1340)**, la cual fue dictada con fecha 25 de octubre.

Es importante informar que en esta **resolución se establecen los procedimientos para:** (i) la ratificación del finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo; (ii) exigir al empleador el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que de éstos emanen; y (iii) regular la reserva de derechos por parte del trabajador en el finiquito electrónico.

- **LEY NRO. 21.361:** Es importante recordar las **principales modificaciones que introduce esta Ley:**

1.- CARTA DE DESPIDO:

Esta Ley, que **adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales, incorporó al artículo 162 del Código del Trabajo las siguientes obligaciones al empleador, que son exigencias adicionales a la carta de despido, las cuales deben introducirse en este aviso del término del contrato de trabajo:**

- o Informar al trabajador si el empleador otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica.
- o Estipular expresamente que para el trabajador siempre es voluntario aceptar, firmar o recibir el pago en forma electrónica, pudiendo siempre optar por firmar y ratificar el finiquito de manera presencial.
- o Informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario, podrá formular reserva de derechos.

2.- FORMALIDADES DEL FINIQUITO, LA RENUNCIA Y EL MUTUO ACUERDO ELECTRÓNICO:

Se establece que **se considerará como ratificado ante el inspector del trabajo el finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo que sea otorgado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo**, en la medida que cumpla la normativa legal y sea firmado electrónicamente por el trabajador.

Además, en esta Ley se **establece el contenido mínimo que deberán dar cuenta estos documentos** (la causal de terminación invocada, los pagos que puedan dar lugar, las sumas que puedan haber quedado pendientes y la reserva de derechos que el trabajador pueda haber formulado), así como la necesidad de que el **Director del Trabajo dicte los procedimientos indicados**, y también incluye normas sobre la recepción, recaudación y, en su caso, el resguardo de los pagos, hasta hacer entrega de los mismos al respectivo trabajador.

3.- FACULTAD DEL TRABAJADOR:

Se establece que la suscripción del finiquito electrónico será siempre facultativa para el trabajador. En caso que éste rechace esta modalidad, el empleador deberá ponerlo a disposición de manera presencial dentro del mismo plazo de 10 días hábiles o, si este plazo expiró, en el plazo de 3 días hábiles desde el rechazo.

4.- RESERVA DE DERECHOS:

El trabajador que haya aceptado la suscripción del finiquito electrónico **puede consignar que se reserva el derecho a accionar judicialmente contra su ex empleador.**

La **formulación de una reserva de derechos por el trabajador al suscribir el finiquito no impedirá en ningún caso el pago de las sumas no disputadas**, lo que deberá exigirse al empleador por la Dirección del Trabajo.

El trabajador que, habiendo firmado la renuncia, el mutuo acuerdo o el finiquito, considere que ha existido a su respecto error, fuerza o dolo, podrá reclamarlo judicialmente.

5.- PODER LIBERATORIO DEL FINIQUITO:

Se incluye que **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.