

## CAMBIO DE INTERPRETACIÓN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO SOBRE LA RESERVA DE DERECHOS DEL TRABAJADOR EN UN FINIQUITO

A propósito de un reciente pronunciamiento de la Dirección del Trabajo ([Ord. Nro. 1315/26](#)), en que fija el sentido y alcance de la Ley Nro. 21.361 que adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos laborales electrónico, en **PARRAGUEZ&MARIN** le explicamos los principales aspectos relacionados a la reserva de derechos del trabajador y la interpretación que tiene la Dirección del Trabajo:

- A. PODER LIBERATORIO DEL FINIQUITO.** Una de las **finalidades del finiquito** es liberar a las partes de las obligaciones derivadas de la relación laboral (*poder liberatorio*), sin perjuicio de cuestiones puntuales o particulares que pueden no haber quedado dirimidas.

En esta nueva normativa se establece que el **poder liberatorio del finiquito** se restringe sólo a aquello en que las partes acordaron expresamente y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó. Esto último puede ocurrir si una de las partes formuló una reserva de derechos o en caso de derechos u obligaciones no explicitadas en el finiquito. Asimismo, en esta Ley se establece la posibilidad que un trabajador, pese a haber firmado renuncia, mutuo acuerdo o finiquito, reclame judicialmente si considera que ha existido error, fuerza o dolo.

- B. RESERVA DE DERECHOS DEL TRABAJADOR.** Esta normativa establece que **el trabajador que haya aceptado la suscripción del finiquito electrónico puede consignar que se reserva el derecho a accionar judicialmente contra su ex empleador**, dejando a salvo el ejercicio de eventuales acciones judiciales respecto de aquellas materias en las que no se ha logrado llegar a un acuerdo con el empleador.

Según la interpretación de la Dirección del Trabajo, este derecho del trabajador a formular reservas **no requiere del consentimiento del empleador**, reserva que debe efectuarse al momento de suscripción del finiquito y estamparse en cada una de las copias respectivas o en el registro electrónico que corresponda.

En consecuencia, a partir de esta nueva normativa, **la Dirección del Trabajo modificó su interpretación**, ya que antes exigía acuerdo de las partes (trabajador y empleador) para efectuar una reserva de derechos en un finiquito.

Cabe recordar que la nueva normativa establece que **la formulación de una reserva de derechos por el trabajador al suscribir el finiquito no puede impedir el pago de las sumas no disputadas**, lo que debe exigirse al empleador por la Dirección del Trabajo.

- C. ESPECIFICACIÓN DE LA RESERVA DE DERECHOS.** Sobre este tema, también resulta relevante considerar que los **Tribunales de Justicia han interpretado que las reservas de derechos deben estar referidas a materias específicas**, pues una reserva con amplitud y carácter omnicomprensivo -la cual podría abarcar todos los aspectos de la relación laboral y su terminación-, resultaría ser contradictoria con la naturaleza misma que tiene el finiquito.

Por ello, se debe **exigir cierta precisión en la formulación de una reserva de derechos** si la finalidad de un finiquito es precisamente evitar futuros conflictos o juicios respecto de las materias que en él se pactaron.

- D. INTERPRETACIÓN SOBRE EL FINIQUITO ELECTRÓNICO.** En este mismo pronunciamiento, **la Dirección del Trabajo se refirió a los aspectos generales de esta Ley**, recordando que introdujo modificaciones en el contenido de la carta o comunicación de despido, estableció formalidades que debe cumplir el finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo electrónico, así como incorporar la facultad que tiene el trabajador de suscribir su finiquito en formato electrónico, la posibilidad que tiene de consignar reserva de derechos y regular el poder liberatorio del finiquito.

De esta manera, la autoridad laboral **fijó criterios de aplicación de esta normativa sobre documentos laborales electrónicos**, presentando su interpretación sobre aquellos que pueden ser suscritos de manera electrónica, aspectos de la comunicación del empleador al trabajador sobre la forma de otorgamiento y pago del finiquito, así como respecto al derecho de opción que tiene el trabajador respecto a la modalidad de suscripción del finiquito.

Asimismo, se refirió al otorgamiento y pago del finiquito electrónico, a las facultades de la Dirección del Trabajo en la materia, a la reserva de acciones y derechos por parte del trabajador, al poder liberatorio del finiquito y a la exigencia de que los documentos laborales sean suscritos exentos de vicios.