

Finiquito laboral electrónico

Laboral

Boletín N°12.826-13

Con fecha 6 de julio de 2021, el Congreso Nacional aprobó el proyecto de ley que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales, entre ellos, el finiquito laboral electrónico. A su respecto, destacamos los siguientes aspectos:

En la **carta de aviso de término** del contrato de trabajo, enviada por el empleador al trabajador de conformidad con el artículo 162 del Código del Trabajo, se deberá informar al trabajador:

- Forma en que se otorgará y pagará el finiquito, que podrá ser presencial o electrónicamente;
- Carácter voluntario y facultativo de aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica, pudiendo siempre optar por la alternativa presencial; y
- Posibilidad de realizar reserva de acciones al momento de suscribir el finiquito.

Lo anterior, sin perjuicio del resto del contenido exigido en el mencionado artículo 162.

Atendido el carácter voluntario y facultativo, el **trabajador podrá rechazar el finiquito laboral electrónico**, caso en el cual **el empleador estará obligado a poner el finiquito a disposición del trabajador en forma presencial**, dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde la separación del trabajador, o si dicho plazo ya hubiere expirado, dentro de los 3 días hábiles siguientes a que el trabajador hubiere rechazado el finiquito laboral electrónico.

El finiquito laboral electrónico otorgado por el empleador de conformidad con las exigencias legales y suscrito electrónicamente por el trabajador en la página web de la Dirección del Trabajo, se considerará **ratificado ante el inspector del trabajo** de acuerdo con el artículo 177 del Código del Trabajo.

Además, el nuevo inciso final del artículo 177 será conclusivo entorno al **poder liberatorio**, reconociendo expresamente dicho poder respecto a aquello que las partes acordaron expresamente.

Finalmente, para materializar los cambios planteados en el proyecto de ley, la Dirección del Trabajo, mediante resolución, deberá regular, entre otras cosas, el procedimiento de ratificación de los documentos laborales electrónicos en la página web de la Dirección del Trabajo, el procedimiento de pago y cumplimiento de las obligaciones emanadas de

dichos documentos, regulación aplicable en caso de reserva de derechos en el finiquito laboral electrónico. etc., para lo cual tendrá un plazo de 90 días contados desde la fecha de publicación de la ley.