



“Alcances de la DT a la ley 21.361”

Renuncia voluntaria, mutuo acuerdo,
finiquito electrónico y reserva de derecho

Expositor: Juan Acuña Ferrufino

13/09/22

2022



- **Introducción:**
- La **Ley N° 21.361** publicada (DO) el 27 de Julio del 2021 establece ciertas modificaciones al Código del Trabajo en materia de notificación de término de contrato, reserva de derecho e incorporación de tecnología para suscribir electrónicamente la renuncia voluntaria, el mutuo acuerdo y el finiquito laboral en el portal web de la DT.

2022



• **Introducción:**

- El legislador estableció mediante artículo transitorio que la entrada en vigencia de esta ley sería en forma diferida y condicionada a la publicación de la resolución que fije su procedimiento.
- La resolución fue publicado el 12 de noviembre del 2021 a través de la resolución exenta N° 1.340 de la Dirección del Trabajo.
- Con esta publicación se da inicio a la vigencia de la ley N° 21.361.

2022



- **Introducción:**
- La DT ha publicado el 04 de agosto de 2022 el Ord. N°1315/26 con el fin de fijar sentido y alcance a la ley 21.361, que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos, notificación del término de contrato y reserva de derecho.

2022



- **Artículos modificados:**
- Artículo 162 del C.T.
- “Se agrega nuevo inciso octavo”
- Artículo 177 del C.T.
- “Se agregan nuevos incisos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y final.



- **Artículo 162, inciso 8° del CT. (Introducido por la ley N° 21.361):**
- "El empleador deberá informar en el aviso de término del contrato si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicando expresamente que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica y que siempre podrá optar por la actuación presencial ante un ministro de fe. En dicho aviso, el empleador deberá informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular reserva de derechos."



- **Ord. N° 1315/26 del 04 de agosto del 2022 de la DT**
- **2. Comunicación del empleador al trabajador sobre la forma de otorgamiento y pago del finiquito:**
- En relación con el contenido de la comunicación, la forma de otorgar y pagar el finiquito, el inciso 8º del antes citado artículo 162, exige que se informe al trabajador lo siguiente:
 - a. La modalidad en que otorgará y pagará el finiquito (presencial o electrónica)
 - b. En el caso de informar que la modalidad será electrónica, deberá indicar expresamente al trabajador que es voluntario para él aceptarlo, firmar y recibir el pago de esta manera y que siempre podrá optar por la vía presencial, ante un ministro de fe.
 - c. Que podrá formular reserva de derechos al momento de suscribir el finiquito, por cualquiera de las modalidades que elija, si lo estima necesario.



- **Ord. N° 1315/26 del 04 de agosto del 2022 de la DT**
- **3. Derecho de opción del trabajador respecto a la modalidad de suscripción del finiquito:**
- “Las modificaciones introducidas buscan generar una opción para los trabajadores de acceder a la realización de trámites por medio de herramientas electrónicas”.
- “Durante la discusión parlamentaria de la ley en análisis, se manifestó expresamente que el otorgamiento y suscripción electrónica de estos documentos laborales es una opción para el trabajador y jamás una imposición. En este sentido, el proyecto establece dos opciones: la vía electrónica o la modalidad presencial, resguardando el derecho de los trabajadores a decidir”.

2022



- **Ord. N° 1315/26 del 04 de agosto del 2022 de la DT**
- **3. Derecho de opción del trabajador respecto a la modalidad de suscripción del finiquito:**
- De esta forma, tanto el inciso 8º del artículo 162, como el inciso 5º del artículo 177 del Código del Trabajo disponen, expresamente, que en aquellos casos que el empleador hubiese decidido otorgar el finiquito de manera electrónica, el trabajador tendrá la facultad de aceptar o rechazar dicha modalidad de otorgamiento.
- Por consiguiente, comunicado y otorgado el finiquito de forma electrónica, el trabajador podrá:
 - a. Aceptar la modalidad y la propuesta finiquito ofrecido por el empleador, suscribiéndolo electrónicamente.
 - b. Aceptar la modalidad, pero no estar de acuerdo totalmente con la propuesta efectuada por el empleador, consignando una reserva derechos, con el fin de accionar judicialmente contra aquel.
 - c. Rechazar la modalidad electrónica de finiquito. En este caso procederá que el empleador ponga a disposición del trabajador un finiquito a través de la modalidad presencial.



- **Artículo 177, inciso 3° del CT. (Introducido por la ley N° 21.361):**
- Se considerará como ratificado ante el inspector del trabajo el finiquito que sea otorgado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, que cumpla la normativa legal correspondiente y sea firmado electrónicamente por el trabajador en el mismo sitio. Este 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. Igual consideración tendrá la renuncia y el mutuo acuerdo firmados electrónicamente por el trabajador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.



- **Ord. N° 1315/26 del 04 de agosto del 2022 de la DT**
- **1. Documentos laborales que pueden ser suscritos de manera electrónica:**
- “De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo, el finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito y podrán ser otorgados de manera presencial como de manera electrónica”.

2022



- **Ord. N° 1315/26 del 04 de agosto del 2022 de la DT**
- **1. Documentos laborales que pueden ser suscritos de manera electrónica:**
- **Finiquito laboral:**
- “En este sentido, resulta relevante indicar que, si bien el Código del Trabajo no define expresamente el finiquito, esta Dirección lo ha definido como aquel “acto jurídico bilateral por medio del cual las partes dan constancia de la terminación del contrato de trabajo y de las condiciones en que e//a se produce, así como de los haberes adeudados y solucionados entre ambas. Al celebrar este acto jurídico puede haber o no pago de prestaciones pecuniarias adeudadas de las partes”. (Dictámenes N°2390/101 de 08.06.2004 y N°3594/095 de 07.08.2017)”.

2022



- **Ord. N° 1315/26 del 04 de agosto del 2022 de la DT**
- **1. Documentos laborales que pueden ser suscritos de manera electrónica:**
- **Renuncia Voluntaria:**
- “Por su parte, el artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo prescribe que, el contrato de trabajo terminará, entre otros, por la “renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos”. Por consiguiente, la renuncia es aquel acto jurídico unilateral mediante el cual el trabajador, voluntariamente, comunica al empleador su decisión de dar término al contrato de trabajo. Cabe agregar que dicha facultad conferida al trabajador deriva de la libertad de trabajo y su protección, consagrados en el artículo 19 N°16 de nuestra Constitución Política. (Dictamen N°7092/350 de 21.11.1997).”.

2022



- **Ord. N° 1315/26 del 04 de agosto del 2022 de la DT**
- **1. Documentos laborales que pueden ser suscritos de manera electrónica:**
- **Mutuo acuerdo:**
- “Finalmente, el mutuo acuerdo, para los efectos dispuestos en el artículo 159 N°1 del Código del Trabajo, es aquel acto jurídico bilateral mediante el cual, las partes de un contrato individual de trabajo, de manera libre y espontánea, deciden darle término”.

2022



- **Ord. N° 1315/26 del 04 de agosto del 2022 de la DT**
- **1. Documentos laborales que pueden ser suscritos de manera electrónica:**
- “Establecido lo anterior y en virtud de lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 177 del Código del Trabajo, dichos actos jurídicos, para ser invocados por el empleador deben cumplir con los siguientes requisitos:
- a) Constar por escrito y
- b) Firmarse por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivo o ratificarse por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente”.



- **Ord. N° 1315/26 del 04 de agosto del 2022 de la DT**
- **1. Documentos laborales que pueden ser suscritos de manera electrónica:**
- “No obstante lo anterior, en atención a las modificaciones introducidas por la Ley N°21.361, según lo dispuesto por el nuevo inciso 3º del artículo 177 del Código del Trabajo, se considerará como ratificado ante el inspector del trabajo el finiquito que sea otorgado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, que cumpla la normativa legal correspondiente y sea firmado electrónicamente en el mismo sitio”.

2022



- **Ord. N° 1315/26 del 04 de agosto del 2022 de la DT**
- **1. Documentos laborales que pueden ser suscritos de manera electrónica:**
- Por consiguiente, en concordancia con lo dispuesto en el inciso 13º del precitado artículo 177, aquel finiquito posee mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.
- Igualmente, se considerará como ratificada la renuncia y el mutuo acuerdo firmados electrónicamente por el trabajador en el sitio electrónico de este Servicio.
- Por tanto, es preciso aclarar que, en virtud de una ficción legal y para los efectos del cumplimiento de los requisitos del inciso 1º del artículo 177 del Código del
-
- Trabajo, los precitados documentos laborales electrónicos, que sean otorgados y firmados mediante el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, se entenderán como ratificados ante un inspector del trabajo.



- **Ord. N° 1315/26 del 04 de agosto del 2022 de la DT**
- **6. Reserva de acciones y derechos por parte del trabajador:**
- La reserva de derechos ha sido conceptualizada por los tribunales de justicia como “un acto jurídico unilateral no recepticio, que la legislación ha reconocido tácitamente como un derecho irrenunciable del trabajador y que lo habilita para interponer las acciones legales para reclamar por la vía judicial del derecho reservado”.

2022



- **Ord. N° 1315/26 del 04 de agosto del 2022 de la DT**
- **6. Reserva de acciones y derechos por parte del trabajador:**
- ...“el legislador laboral dispone expresamente, en los artículos 162 inciso 8º y 177 incisos 3º, 4º y 6º, el derecho del trabajador de dejar a salvo el ejercicio de eventuales acciones judiciales respecto de aquellas materias en la que no se ha logrado llegar a un acuerdo con el empleador, para lo cual no requiere del consentimiento de este último, reserva que deberá efectuarse al momento de suscripción del finiquito y estamparse en cada una de las copias respectivas o en el registro electrónico que corresponda”.



- **Ord. N° 1315/26 del 04 de agosto del 2022 de la DT**
- **6. Reserva de acciones y derechos por parte del trabajador:**
- Al respecto, resulta necesario resaltar que, según consta de la historia de la Ley N°21.361, "existe la obligación del empleador... de señalar al trabajador que puede realizar reservas específicas de derecho, conforme a la ley, y la forma en que estas se ejercen".



- **Ord. N° 1315/26 del 04 de agosto del 2022 de la DT**
- **3. Derecho de opción del trabajador respecto a la modalidad de suscripción del finiquito:**
- Al respecto, durante la discusión parlamentaria de la ley en análisis, el Subsecretario del Trabajo, señor Fernando Arab, “estimó que la indicación fortalece la protección de los trabajadores, porque exige que el finiquito dé cuenta de las sumas que hubieren quedado pendientes y de la reserva de los derechos que el trabajador hubiere formulado, de modo que el empleador deberá ser prolijo en el contenido del documento”.
- Respecto del pago de las sumas indicadas, el nuevo inciso 4º del artículo 177 del Código del Trabajo dispone expresamente que la formulación de 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.



- **Ord. N° 1315/26 del 04 de agosto del 2022 de la DT**
- **7. Poder liberatorio del finiquito debidamente ratificado:**
- Según dispone el inciso final del artículo 177 del Código del Trabajo, el poder liberatorio de un finiquito solo corresponderá a aquellos que las partes concuerden de manera expresa y no se extenderá a aquellos aspectos en que el consentimiento no se haya formado.
- En consecuencia, en el evento que un trabajador manifieste una reserva de derechos, ello no alterará la existencia del finiquito, ni lo transformará en un acto diverso, sino que conllevará a que solo se producirá su efecto liberatorio en relación con los aspectos en que las partes expresamente manifestaron su consentimiento.



Fin
Gracias

2022