

**INFORME N° 066/2021**

**DE** : **ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**  
**FECHA** : **27 de julio de 2021**  
**REF.** : **Ley N° 21.361, publicada en el Diario Oficial de 27 de julio de 2021**

***ADECUA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE DOCUMENTOS  
ELECTRÓNICOS LABORALES.***

---

En el Diario Oficial de hoy martes 27 de julio de 2021, fue publicada la Ley N° 21.361 que modifica diversos artículos del Código del Trabajo, en el sentido que a continuación se indica:

**1) AVISO DE TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO ( nuevo inciso 8° del artículo 162; nuevos incisos 3° y 4° del artículo 177 )**

Conforme a estas nuevas disposiciones el empleador deberá informar **en el aviso de término del contrato:**

- a) Si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica.
- b) 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.
- c) Que al momento de suscribir el finiquito el trabajador, si lo estima necesario, podrá formular reserva de derechos

**2) FINIQUITO ELECTRÓNICO OTORGADO POR EL EMPLEADOR EN EL SITIO ELECTRÓNICO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO. (Nuevos incisos 3°y 4° artículo 177)**

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.

La suscripción del finiquito en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo será siempre **voluntario** para el trabajador. En caso que éste rechace el finiquito electrónico otorgado por el empleador, este último se encontrará obligado a **poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito de manera presencial**, dentro del plazo de 10 días hábiles o, si hubiese expirado dicho plazo estando pendiente la suscripción electrónica del trabajador, en el plazo máximo de tres días hábiles contado desde el rechazo del trabajador.

Este finiquito electrónico deberá dar cuenta, a lo menos, de:

- a) La causal de terminación invocada;
- b) Los pagos a que hubiere dado lugar;
- c) Las sumas que hubieren quedado pendientes, según corresponda, y
- d) La reserva de derechos que el trabajador hubiere formulado.

Iguals menciones se aplican cuando la renuncia y el mutuo acuerdo sean firmados electrónicamente por el trabajador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

**3) PROCEDIMIENTO APLICABLE PARA LA RATIFICACIÓN DEL FINIQUITO, RENUNCIA Y MUTUO ACUERDO, EN EL PORTAL ELECTRÓNICO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO. (nuevo inciso 5 artículo 177 y transitorio )**

El Director del Trabajo, mediante Resolución, que deberá dictarse en el plazo de 90 días contado desde el 27 de julio del presente año, fecha de publicación en el Diario Oficial de esta ley, la que fijará el procedimiento para la ratificación de estos documentos, el que deberá considerar expresamente las exigencias para que permitan el pago y cumplimiento oportuno que de éstos emanen y la regulación aplicable en caso de reserva de derechos por parte del trabajador en el finiquito.

Se agrega que, para estos efectos, la recepción, recaudación y, en su caso, el resguardo, de los pagos correspondientes hasta hacer entrega de los mismos al respectivo trabajador, corresponderá al Servicio de Tesorerías, o a otras entidades que se dediquen a estas actividades de acuerdo a la normativa vigente, las que deberán habilitar los medios electrónicos que sean necesarios para asegurar la correcta ejecución de la transacción, sin que ello irroque un costo para el trabajador.

**4) PODER LIBERATORIO DEL FINIQUITO SEA QUE SE HAYA SUSCRITO POR EL TRABAJADOR EN FORMA ELECTRÓNICA O PRESENCIAL (nuevos incisos 6°, 7° y final del artículo 177)**

Conforme a esta nueva normativa 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.

Asimismo, se consigna que el trabajador que haya aceptado la suscripción del finiquito podrá consignar que se reserva el derecho a accionar judicialmente contra su ex empleador.

Se agrega que el trabajador que habiendo firmado el finiquito considere que ha existido a su respecto error, fuerza o dolo, podrá reclamarlo judicialmente, dentro del plazo establecido de 60 días hábiles contados desde su separación, plazo que se suspenderá cuando aquel interponga un reclamo ante la Inspección del Trabajo en la forma establecida en el inciso final del artículo 168 del Código del Trabajo. Igual regla se aplicará a la renuncia y al mutuo acuerdo.

El nuevo inciso final del artículo 177 incorporado por esta ley, establece que el *“poder liberatorio del finiquito 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.”*

**5) FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY N° 21.361.**

De acuerdo al artículo transitorio, la ley 21.361 entrará en vigencia en la fecha de publicación en el Diario Oficial de la Resolución del Director del Trabajo, a que se ha hecho referencia en el Punto 3) del presente informe.

Para mayor ilustración se adjunta texto de la ley N° 21.361.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a Ud.,



M. Cecilia Sánchez Toro  
Abogado  
Asesorías Pimentel Ltda.