

Alerta Legal

Laboral

**LEY QUE ADECÚA EL
CÓDIGO DEL TRABAJO EN
MATERIA DE DOCUMENTOS
LABORALES ELECTRÓNICOS**

27 de julio de 2021

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

Con fecha 27 de julio de 2021, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.361 (en adelante “la Ley”) que reconoce validez legal a ciertos documentos digitales. El objetivo de la Ley es actualizar y simplificar la firma de ciertos instrumentos que requieren ciertas formalidades que hacen su ejecución, en la práctica, más compleja.

Dentro de los aspectos regulados por la Ley, caben destacar:

1. Incorporación de la obligación de informar sobre el otorgamiento del finiquito: En el aviso de término del contrato de trabajo, el empleador deberá: (i) señalar si el finiquito se suscribirá y pagará en forma presencial o electrónica; (ii) informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario, podrá formular reserva de derechos; e, (iii) indicar expresamente que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica, señalando que siempre podrá optar por la firma presencial ante un inspector del trabajo o notario público.

2. Otorgar validez legal a finiquitos, renunciaciones y mutuos acuerdos electrónicos: La Ley señala que se considerará como ratificado ante la Inspección del Trabajo los documentos antes señalados en la medida que (i) sean otorgados por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo y, (ii) sean firmados en forma electrónica por el trabajador en el mismo portal.

3. Requisitos mínimos de la documentación electrónica: Respecto de ella, la Ley señala que estos documentos deben contener a lo menos (i) la causal de terminación invocada, (ii) los pagos a que hubiere dado lugar la terminación y eventuales sumas que queden pendientes y (iii) la reserva de derechos que el trabajador hubiere formulado.

4. Consideraciones especiales respecto al finiquito electrónico: Primeramente, cabe señalar que la Ley establece expresamente que la suscripción de este documento en el portal de la Dirección del Trabajo es facultativa para el trabajador. En caso que no acceda a ella, el empleador deberá poner a su disposición el finiquito de manera presencial. Para ello, cuenta con el plazo legal de 10 días hábiles o, en caso que haya vencido ese plazo estando pendiente la suscripción electrónica del trabajador, 3 días hábiles contados desde el rechazo del trabajador.

Además, la normativa limita el poder liberatorio del finiquito sólo a aquellas materias en que las partes concuerden expresamente. Por lo tanto, no se extiende la renuncia de acciones a los aspectos no regulados en el finiquito.

Por último, la Ley señala expresamente que la reserva de derechos por el trabajador al suscribir el finiquito no impedirá el pago de las sumas no disputadas.

5. Vigencia: La Ley solo entrará en vigencia una vez que el Director del Trabajo dicte la resolución que debe establecer: (i) el procedimiento aplicable para la ratificación de la documentación electrónica en su portal, y (ii) la forma de pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones, además de aquel aplicable para la reserva de derechos.

En lo relativo a la recepción, recaudación y custodia de los pagos correspondientes al 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 medios electrónicos necesarios para asegurar la correcta ejecución de la transacción.

Esta resolución deberá ser dictada dentro de los 90 días a contar de la fecha de publicación de la Ley.

Contacto



Ricardo Tisi | Socio

+ 562 2360 4028

rtisi@cariola.cl

Av. Andrés Bello 2711, piso 19

Las Condes, Santiago – Chile.