

## SE APRUEBA LEY SOBRE FINIQUITO ELECTRÓNICO

El Congreso Nacional (Boletín [Nro. 12.826-13](#)) aprobó el Proyecto de Ley que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales, incorporando normas sobre el finiquito electrónico. Este Proyecto de Ley fue remitido al Presidente de la República para su promulgación y posterior publicación en el Diario Oficial. En PARRAGUEZ&MARÍN, explicamos esta modificación legal:

- **OBLIGACIÓN DE INFORMAR AL TRABAJADOR:** Se incorpora al artículo 162 del Código del Trabajo la **obligación del empleador de informar en el aviso de término del contrato de trabajo si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica.**

Además, el empleador **deberá indicar 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 **también deberá informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario, podrá formular reserva de derechos.**

- **FORMALIDADES DEL FINIQUITO, LA RENUNCIA Y EL MUTUO ACUERDO ELECTRÓNICO:** Se establece que **se considerará como ratificado ante el inspector del trabajo el finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo que sea otorgado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo,** que cumpla la normativa legal y sea firmado electrónicamente por el trabajador.

Además, en esta Ley se **establece el contenido mínimo que deberán dar cuenta estos documentos,** así como la necesidad de que el **Director del Trabajo dicte un procedimiento** para el adecuado funcionamiento de esta gestión electrónica, y también incluye normas sobre la recepción, recaudación y, en su caso, el resguardo de los pagos, hasta hacer entrega de los mismos al respectivo trabajador.

- **FACULTAD DEL TRABAJADOR:** Se establece que la suscripción del finiquito electrónico será siempre facultativa para el trabajador. En caso que éste rechace esta modalidad, el empleador deberá poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito de manera presencial.
- **RESERVA DE DERECHOS:** El trabajador que haya aceptado la suscripción del finiquito electrónico **puede consignar que se reserva el derecho a accionar judicialmente contra su ex empleador.**

La **formulación de una 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.

El trabajador que, habiendo firmado la renuncia, el mutuo acuerdo o el finiquito, considere que ha existido a su respecto error, fuerza o dolo, podrá reclamarlo judicialmente.

- **PODER LIBERATORIO DEL FINIQUITO:** Se incluye que **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.
- **VIGENCIA:** Esta ley entrará en vigencia en la fecha de publicación de la resolución del Director del Trabajo sobre el procedimiento ya indicado, la cual deberá dictarse dentro del plazo de 90 días desde la publicación de esta Ley.