



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E. 114835 (1011) 2021
SK (984) 2021

1315* 26

DICTAMEN N°: _____ / _____

MATERIA:

Fija sentido y alcance de la Ley N°21.361, publicada en el Diario Oficial con fecha 27.07.2021, que adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos laborales electrónicos.

ANTECEDENTES:

1. Necesidades del Servicio.
2. Instrucciones de Jefa de Departamento Jurídico y Fiscalía (S), de 07.07.2022.
3. Pase N°495 de 24.05.2022, de Asesor de Gabinete de Director del Trabajo.
4. Pase N°564 de 30.07.2021, de Jefe de Gabinete de la Directora del Trabajo
5. Instrucciones de 04.08.2021 y 30.07.2021, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales

FUENTES:

Ley N°21.361, publicada en el Diario Oficial, el 27.07.2021
Código del Trabajo, artículos 162 y 177.

CONCORDANCIA:

Dictámenes N°2390/101, de 08.06.2004, N°3594/095, de 07.08.2017, N°7092/350, de 21.11.1997, N°4814/44, de 31.10.2012.

SANTIAGO, 04 AGO 2022

DE: DIRECTOR DEL TRABAJO

**A: JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS (S)
JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN (S)**

Por necesidades del Servicio se ha estimado procedente fijar el sentido y alcance de la Ley N°21.361, que adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos laborales electrónicos.

I. ASPECTOS GENERALES DE LA LEY N°21.361

Según se desprende del texto de la ley en referencia y de la historia fidedigna de su establecimiento¹, el objetivo perseguido con su dictación es, en primer lugar, facilitar la realización de ciertas gestiones cotidianas del mundo del trabajo y permitir a trabajadores y empleadores, ahorrar tiempo y recursos, específicamente, en lo que respecta a la suscripción del finiquito laboral, la renuncia del trabajador y al mutuo acuerdo celebrado por las partes y, en segundo lugar, mejorar los procesos internos de la Dirección del Trabajo, mediante la incorporación de mecanismos tecnológicos de gestión que permitan al Servicio adaptarse a los nuevos tiempos, reconociendo expresamente en la ley, la validez del finiquito, renuncia y mutuo acuerdo otorgados de manera electrónica en el sitio electrónico de este Servicio.

II. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA LEY N°21.361

El citado cuerpo legal consta de un artículo único, mediante el cual se modifican los artículos 162 y 177 del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:

1. Incorpórase en el artículo 162 el siguiente inciso octavo, nuevo, pasando los actuales incisos octavo y noveno a ser incisos noveno y final:

"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."

2. En el artículo 177:

a) Incorpóranse los siguientes incisos tercero, cuarto, quinto, sexto y séptimo, nuevos, pasando el actual inciso tercero a ser inciso octavo, y así sucesivamente:

"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."

¹ Mensaje N°367, de 31.07.2019, de S.E. El Presidente de la República, del Proyecto de Ley que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales, p. 4.

El Director del Trabajo, mediante resolución, establecerá el procedimiento aplicable para el adecuado funcionamiento de la ratificación del finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo; asimismo, deberá señalar el procedimiento por el que se deberá exigir al empleador el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que de éstos emanen, así como también la regulación aplicable en caso de reserva de derechos por parte del trabajador en el finiquito electrónico. 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. Asimismo, dicho servicio o entidades 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. 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.

La suscripción del finiquito de la forma establecida en el inciso tercero será siempre facultativa 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 establecido en el inciso primero 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.

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

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, dentro del plazo establecido en el inciso primero del artículo 168, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del mismo artículo."

b) Agrégase el siguiente inciso final:

"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."

En primer lugar, en virtud de la precedente disposición, se modifica el artículo 162 del Código, incorporándose el nuevo inciso 8°, mediante el cual se establece la obligación para el empleador, al momento de efectuar el aviso del término del contrato, de informar al trabajador respecto de la modalidad en que se otorgará y pagará el finiquito laboral -presencial o electrónica-, como de la posibilidad de formular reserva de derechos.

En segundo lugar, se incorporan los nuevos incisos 3°, 4°, 5°, 6°, 7° y 14° al artículo 177 del Código del Trabajo, mediante los cuales se establece el procedimiento de otorgamiento, ratificación y pago del finiquito electrónico, sus efectos jurídicos y la facultad del trabajador de formular reserva de derechos. Asimismo, se establece la forma de otorgamiento y ratificación de la renuncia y mutuo acuerdos firmados de manera electrónica.

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.

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 ella 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)

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).

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.

Establecido lo anterior y en virtud de lo dispuesto en el inciso 1° 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.

No obstante lo anterior, en atención a las modificaciones introducidas por la Ley N°21.361, según lo dispuesto por el nuevo inciso 3° 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.

Por consiguiente, en concordancia con lo dispuesto en el inciso 13° 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 1° 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.

2. Comunicación del empleador al trabajador sobre la forma de otorgamiento y pago del finiquito.

En virtud de las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la Ley N°21.361, el empleador se encuentra obligado a comunicar al trabajador la forma, presencial o electrónica, en qué otorgará y pagará el correspondiente finiquito.

Respecto de la oportunidad y forma de efectuar dicha comunicación, aquella comunicación debe realizarse en el mismo aviso de término de contrato, es decir, en la misma oportunidad y con las mismas formalidades establecidas en los incisos 1°, 2°, 3° y 4° del artículo 162 del Código del Trabajo.

Respecto de las formalidades, si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160 del mismo cuerpo legal, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato.

En cuanto al plazo, la regla general será dentro de los 3 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Sin embargo, si la causal invocada es caso fortuito o fuerza mayor (artículo 159 N°6 del Código del Trabajo), el plazo para efectuar la comunicación es de 6 días hábiles contados desde la misma fecha referida previamente. Por su parte, en el caso de la aplicación de la causal contenida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, la mencionada comunicación deberá efectuarse en la carta de aviso de término de contrato, ya sea que se realice con los 30 días de anticipación o sin ellos.

En relación con el contenido de la comunicación, la forma de otorgar y pagar el finiquito, el inciso 8° 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.

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.

En igual sentido, el diputado Gustavo Sanhueza señaló que *“se trata de una prerrogativa del trabajador y no de una imposición de la ley”*.²

Asimismo, el diputado Jorge Sabag se refirió a la importancia de contar con el consentimiento del trabajador para estos efectos, en los siguientes términos: *“quiero respaldar este proyecto de ley, que da la opción de que el finiquito se pueda hacer como lo establece la ley hasta ahora, de manera presencial, o por la vía electrónica, contando siempre con el consentimiento del trabajador”*.³

De esta forma, tanto el inciso 8° del artículo 162, como el inciso 5° 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.

Con todo, cabe aclarar que el legislador laboral reguló expresamente el derecho del trabajador de aceptar o rechazar la modalidad propuesta por el empleador solo en el caso del finiquito, pues respecto el otorgamiento y suscripción de la renuncia del trabajador como del mutuo acuerdo, estos requieren desde su inicio de la voluntad expresa del trabajador.

4. Otorgamiento y pago del finiquito electrónico.

En virtud de lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 177 del Código del Trabajo, es finiquito electrónico aquel que, habiendo sido otorgado por el empleador, mediante el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, cumple con la normativa legal correspondiente y fue firmado electrónicamente por el trabajador en el mismo sitio.

Dicho acto jurídico bilateral es el que se considerará, para todos los efectos legales, ratificado ante el inspector del trabajo correspondiente.

Respecto de su contenido, aquel deberá mencionar, como mínimo:

- 1) La causal de terminación invocada,
- 2) Los pagos a que dé lugar,
- 3) Las sumas que hubiesen quedado pendientes, y
- 4) La reserva de derechos que el trabajador hubiese formulado.

² Cámara de Diputados, Legislatura 367, Discusión en Sala, Sesión 70, p. 28

³ Cámara de Diputados, Legislatura 369. Discusión en Sala, Sesión 54, p. 60

Respecto del punto 3) precedente, resulta necesario tener en consideración que aquella mención se relaciona con la excepción dispuesta en el artículo 55 inciso 1° del Código del Trabajo, en tanto prescribe, que aquellas comisiones devengadas por el trabajador en el período en que se da término al contrato de trabajo, pero que por razones técnicas no sea posible liquidar y pagar en el periodo que se originaron, deberán ser liquidadas y pagadas al periodo siguiente. (Dictamen N°4814/44 de 31.10.2012)

En dicho caso, si se produce la terminación del contrato de trabajo y por razones técnicas no es posible liquidar y pagar las correspondientes comisiones, estas quedarán pendientes a su correspondiente liquidación y pago, para el período siguiente.

Con relación a la oportunidad para el otorgamiento del finiquito y su ofrecimiento de pago, el inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo dispone expresamente que deberá hacerse dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde la separación del trabajador, debiendo entenderse que ésta se produce el día en que deja de prestar efectivamente los servicios por término del contrato. (Dictamen N°3866/42 de 07.10. 2013)

No obstante lo anterior, en aquellos casos que el trabajador rechace la opción de suscribir electrónicamente el finiquito, el empleador deberá poner a su disposición el respectivo finiquito de manera presencial dentro de aquel plazo de 10 días hábiles contados desde la separación del trabajador o, si aquel plazo ya hubiese expirado, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde el rechazo.

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"*.⁴

Respecto del pago de las sumas indicadas, el nuevo inciso 4° 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.

Finalmente, será competencia del Servicio de Tesorerías, o a otras entidades que se dediquen a estas actividades de acuerdo a la normativa vigente, la recepción, recaudación y, en su caso, el resguardo, de los pagos correspondientes hasta hacer entrega de los mismos al respectivo trabajador, quienes deberán habilitar los medios electrónicos que sean necesarios para asegurar la correcta ejecución de la transacción, sin que ello implique un costo para el trabajador.

5. Procedimiento de otorgamiento de finiquito electrónico y facultades de la Dirección del Trabajo

Según se expuso previamente, uno de los objetivos planteados por el Ejecutivo con motivo de la iniciativa legal que adecúa el Código del Trabajo en materia de

⁴ Informe de Comisión de Trabajo del Senado, Sesión 38. Legislatura 369, p. 44.

documentos laborales electrónicos, implica, entre otros, *“mejorar los procesos internos de la Dirección del Trabajo, mediante la incorporación de mecanismos tecnológicos de gestión que permitan al Servicio adaptarse a los nuevos tiempos. Para ello, se propone reconocer expresamente en la ley, la validez del finiquito, renuncia y mutuo acuerdo otorgados de manera electrónica en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo”*.⁵

Con relación al cumplimiento de la normativa legal correspondiente, la acreditación del pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones por parte del empleador y la forma de efectuar la reserva de derechos por parte del trabajador que así lo desee, el artículo 177 inciso 4° del Código del Trabajo dispone que será competencia de la Directora del Trabajo, mediante resolución, determinar el procedimiento aplicable para el adecuado funcionamiento del otorgamiento y la ratificación del finiquito electrónico.

Dicho mandato legal fue cumplido por la Directora del Trabajo mediante la Resolución N°1340, de 25.10.2021, la cual se encuentra publicada en la página web de este Servicio.

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”*.⁶

En lo que respecta al carácter unilateral de la reserva de derechos, es necesario recalcar que ello se vincula derechamente con la asimetría propia de la relación laboral, que no solamente se da durante su vigencia, sino que también al término de la misma, toda vez que *“...la pérdida involuntaria del empleo supone en todo caso un riesgo inmediato y muy concreto de empeoramiento significativo de las condiciones de vida y, en muchos casos, de marginación social”*⁷ y dicho estado de dependencia económica del trabajador, puede ser *“...capaz de llevarlo a renunciar a ciertos derechos, a fin de obtener el pago inmediato de salarios atrasados...”*⁸

En respuesta a ello, el legislador laboral dispone expresamente, en los artículos 162 inciso 8° y 177 incisos 3°, 4° y 6°, 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.

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*

⁵ Mensaje N°367, de 31.07.2019, de S.E. El Presidente de la República, del Proyecto de Ley que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales, p. 4.

⁶ CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO. 05 de noviembre de 2018. Rol 66.504-2018.

⁷ ALVAREZ, A. 2021 “Reflexiones generales sobre el modelo de regulación del despido en Europa”. En: La Protección ante el despido laboral. Centro de Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (CENTRASS). Dirección de Investigación. Universidad de Talca. Ediciones Jurídicas de Santiago. pp. 40.

⁸ PLÁ, A. Op. Cit. pp.149

realizar reservas específicas de derecho, conforme a la ley, y la forma en que estas se ejercen”.

A su vez, la senadora Carolina Goic precisa, respecto de las modificaciones introducidas por esta ley, que *“se explicita que tanto en forma presencial como electrónica la suscripción del finiquito permite al trabajador formular reserva de derechos”*⁹, quien, a su vez, agrega que *“tanto en el caso del finiquito otorgado en forma presencial como en el otorgado en forma electrónica, el trabajador por el hecho de efectuar reserva de derechos no puede verse perjudicado respecto de las sumas en que no se presenta disparidad o disputa, disponiéndose, además, que la Dirección del Trabajo así se lo deberá exigir al empleador”*.¹⁰

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.

8. Documentos laborales electrónicos exentos de vicios.

La renuncia del trabajador, el mutuo acuerdo de las partes y el finiquito, en cuanto su calidad de actos jurídicos, deben ser otorgados de manera libre, espontánea y exenta de vicios.

En concordancia con ello, el legislador laboral, en el inciso 7° del artículo 177 del Código del Trabajo, reconoce expresamente al trabajador la acción de reclamar judicialmente ante los Tribunales de Justicia, en aquellos casos que estime que ha existido a su respecto error, fuerza o dolo.

Dicha acción podrá ser ejercida dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación del trabajador, lapso que se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la correspondiente Inspección del Trabajo, el cual seguirá corriendo una vez concluido dicho trámite ante la Inspección, pero en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

9. Vigencia de las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la Ley N°21.361

Al respecto, cabe considerar lo dispuesto en los artículos 6° y 7° del Código Civil, que señalan:

“Art. 6°. La ley no obliga sino una vez promulgada en conformidad a la Constitución Política del Estado y publicada de acuerdo con los preceptos que siguen.

⁹ Informe de Comisión de Trabajo, Senado, Sesión 38, Legislatura 369, p.43.

¹⁰ Informe de Comisión de Trabajo, Senado, Sesión 38, Legislatura 369, p.45.

Art. 7°. La publicación de la ley se hará mediante su inserción en el Diario Oficial, y desde la fecha de éste se entenderá conocida de todos y será obligatoria.

Para todos los efectos legales, la fecha de la ley será la de su publicación en el Diario Oficial.

Sin embargo, en cualquiera ley podrán establecerse reglas diferentes sobre su publicación y sobre la fecha o fechas en que haya de entrar en vigencia”.

Conforme a lo anterior y atendido que la Ley N°21.361 contiene una disposición transitoria que modifica las reglas generales sobre el efecto de las leyes, deberá atenderse al tenor de esta en lo referido a su vigor normativo. En efecto, el artículo transitorio de la Ley N°21.361 dispone expresamente que:

“Esta ley entrará en vigencia en la fecha de publicación de la resolución señalada en el artículo único, la cual deberá dictarse dentro del plazo de noventa días, contado desde la publicación de esta ley.”.

Por lo que, considerando que la ley en análisis, el artículo único de la Ley N°21.361, modifica el artículo 177, sustituyendo, entre otros, el inciso 4°, el cual indica al respecto lo siguiente:

“El Director del Trabajo, mediante resolución establecerá el procedimiento aplicable para el adecuado funcionamiento de la ratificación del finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo...”

De esta manera, en virtud de la dictación de la Resolución N°1340, de 25.10.2021, por parte de la Directora del Trabajo, las modificaciones incorporadas al Código del Trabajo, por parte de la Ley N°21.361, entraron en vigencia el día 25.10.2021.

Saluda atentamente a Ud.



[Handwritten signature]
PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



[Handwritten initials]
NPS/LBP/nps

Distribución

- Jurídico
- Partes
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirectora
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo