



ALERTA LABORAL: **CORTE DE APELACIONES DE CHILLÁN DESESTIMA PODER LIBERATORIO DE FINIQUITO LABORAL ELECTRÓNICO**

En Rol Ingreso 231-2020, la Corte de Apelaciones de Chillán rechazó el recurso de nulidad deducido por la parte empleadora en contra de la sentencia dictada en causa RIT M-182-2020 por el Juzgado de Letras del Trabajo de esa misma ciudad, que declaró injustificado el despido de una trabajadora, condenando a la empresa al pago del recargo legal, devolución del descuento efectuado por AFC más las costas de la causa.

En dicha sentencia, la jueza rechazó la excepción de finiquito deducida por la empleadora fundada en que las partes habían suscrito un finiquito laboral electrónico, ya que éste no permite realizar reserva de derechos a los trabajadores, por lo que el finiquito electrónico daría cuenta del término de la relación laboral y el pago de prestaciones, *“pero de ninguna forma puede considerarse que ha operado el poder liberatorio propio del finiquito dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo, en atención a que no existe en él, la posibilidad de expresar la voluntad del trabajador en el sentido de dejar reserva de derechos”* (considerando octavo del fallo de primera instancia).

Así, la discusión no radicaría en la validez o no del documento electrónico, sino en que la suscripción por la página web privaría al trabajador de iniciar acciones legales por no estar de acuerdo con la causal o las prestaciones pagadas.

La parte empleadora recurrió de nulidad en contra de la sentencia, invocando como primera causal la infracción de ley respecto del artículo 177 del Código del Trabajo, en cuanto el tribunal exigiría un requisito que la ley no contempla para la validez y pleno efecto liberatorio del finiquito, como es la posibilidad de que el trabajador efectúe reserva de derechos, cuando éste siempre tiene la posibilidad de no suscribirlo.

La Corte rechazó dicha causal, razonando que el poder liberatorio del finiquito se restringe a lo que las partes han acordado expresamente y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó, sea porque una de las partes formuló una reserva o porque se trate de obligaciones no explicitadas.

Agrega que la doctrina y jurisprudencia aceptan la reserva de derechos y acciones que pueden efectuar los trabajadores, lo que constituiría un derecho irrenunciable que los habilita para reclamar judicialmente por los conceptos del finiquito sobre los que no exista acuerdo. De acuerdo a ello, resulta incuestionable que el trabajador debe tener la posibilidad de formular reserva al firmar el finiquito, siendo ello imposible en la plataforma de acceso al finiquito electrónico creada por la Dirección del Trabajo.

Luego, la Corte concuerda con la conclusión alcanzada por la sentenciadora, ratificando que *“el finiquito en este caso carece de poder liberatorio, y no puede impedir a la trabajadora recurrir a los tribunales en defensa de sus derechos, ya que la trabajadora se encontraba impedida de manifestar su voluntad en orden a la reserva, lo que atenta contra sus derechos procesales y laborales, creándose una diferencia arbitraria respecto de los trabajadores que firman un finiquito presencial, conculcando el derecho constitucional a la igualdad”* (con-

siderando cuarto del fallo de la Corte de Apelaciones).

Conforme a ello, se rechazó esta causal de nulidad, así como las demás que interpuso la parte recurrente - las que en todo caso no resultan pertinentes para lo que nos ocupa-, con costas del recurso.

Este fallo es de gran relevancia, pues es el primero que se pronuncia sobre los efectos del finiquito laboral electrónico, estableciendo precisamente que éste carece de poder liberatorio. Cabe destacar que la Dirección del Trabajo ha sostenido que éste produciría *“en términos generales”* los mismos efectos que el ratificado presencialmente, haciendo, eso sí, la salvedad que no admite reservas y que el trabajador que quiera formularlas *“debe recurrir presencialmente ante las oficinas de la Inspección del Trabajo”* (Manual de Usuario del Finiquito Laboral Electrónico, página 8).

Sin perjuicio de que pueda haber fallos posteriores en sentido contrario, esta sentencia podría incentivar a los trabajadores que firmaron este tipo de finiquito a demandar posteriormente, más considerando que los plazos judiciales se encuentran suspendidos por la Ley 21.226.

