

Santiago, 9 de octubre de 2019

FINIQUITO Y FIRMA ELECTRÓNICA.

El desarrollo de las nuevas tecnologías de plataformas digitales a través de internet permite, hoy en día, acceder a una multiplicidad de servicios que, sin duda alguna, ha generado mayor comodidad y confort a la comunidad en general. La Dirección del Trabajo ha avanzado por la misma línea incorporando la digitalización de varios de sus servicios. Hoy en día se puede suscribir un contrato de trabajo, la renuncia y el finiquito de forma electrónica entre empleador y trabajador si es que ambos cuentan con la clave única que otorga el Servicio de Registro Civil. Cabe recordar que la clave única es una contraseña personal e intransferible, la cual se debe solicitar de forma presencial para poder verificar la identidad de la persona que la solicita.

A inicios de agosto del presente año, vía mensaje presidencial, se ingresó un proyecto de ley que busca adecuar el Código del Trabajo en materia de documentos laborales electrónicos, incorporando una modificación al actual artículo 177 del Código del Trabajo, a fin de que se entienda como ratificado ante Inspector del Trabajo el finiquito que sea otorgado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo. Esta iniciativa legislativa, sin duda, busca afianzar la validez del finiquito electrónico implementado desde ya hace unos meses en la página web de Dirección del Trabajo, a fin de legitimar aún más su carácter jurídico vinculante como finiquito propiamente tal.

Sin embargo, en la discusión parlamentaria, específicamente en la Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados, se aprobó una indicación promovida por la oposición, en el sentido de señalar que la firma electrónica de un finiquito entiende reservados la totalidad de los derechos del trabajador que lo suscribe por esta vía. Al respecto, el Subsecretario del Trabajo, Fernando Arab, señaló que esta indicación desvirtúa el proyecto de ley original, y que es de la esencia del finiquito el que ambas partes declaran mutuamente que nada se adeudan y por lo cual renuncian expresamente a sus derechos, salvo que exista una reserva de éstos, la que debe realizarse de manera específica.

En este sentido, queremos desde ya manifestar nuestra absoluta preocupación por esta indicación que entiende reservados todos los derechos del trabajador. Efectivamente, y tal como lo señala el subsecretario del ramo, un finiquito es un instrumento en el que se deja constancia del cabal cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo por cada una de las partes, en el que se da por pagado el trabajador de todo lo que, por diversos conceptos, pudiere adeudársele y renuncia, por tanto, a toda acción judicial o extrajudicial a su respecto, y en donde también el empleador, a su vez, reconoce que no tiene cargo alguno en contra del trabajador. La propia Corte Suprema ha señalado que un finiquito es una convención que tiene el carácter de transaccional, sin perjuicio de las reservas que una de las partes haya puesto con conocimiento de la otra.

De esta forma, entender que un finiquito ratificado a través de la página web de la Dirección del Trabajo no genera los efectos que son de la esencia del mismo, sino que entiende incorporada una total y amplísima reserva de derechos del trabajador contra su empleador, atenta contra la naturaleza misma de este tipo de convenciones, que es liberadora de responsabilidades y no, como es pretendido por la oposición, un simple recibo de pago, más no de renuncia de derechos como en rigor debiera ser.

Puede existir algún tipo de reparo en cuanto a la validez del consentimiento del trabajador tras la suscripción electrónica de este tipo de documentos. Pero si hubo algún tipo de vicio que haya afectado la manifestación de voluntad del trabajador (ya sea por error, fuerza o dolo), ello no implica que a éste le queda vetada la posibilidad de solicitar la declaración de nulidad de dicho documento por concurrir uno o más vicios del consentimiento, derecho que siempre tendrá inclusive un trabajador que firme un documento presencialmente ante un ministro de fe (notario público o inspector del trabajo). Pero esto es una segunda derivación, y naturalmente eventual, de un proceso que nace con la firma, con la ratificación de ella mediante la utilización de la clave única, personal e intransferible que otorga el Servicio de Registro Civil a cada persona, hecho que, en sí mismo, no debe ser restado de validez, toda vez que siempre podrá alegarse un vicio del consentimiento a través del ejercicio de acciones de nulidad expresamente contenidas en nuestro ordenamiento jurídico.

Si se opta por mantener la indicación promovida a instancias de la oposición, el finiquito “electrónico” carecerá de absoluta conveniencia para el empleador, puesto que al pagar las sumas que corresponda al término de la relación laboral, y no obstante las expresas declaraciones de cumplimiento cabal y oportuno de sus obligaciones laborales como empleador insertas en dicho finiquito, quedará igualmente expuesto al ejercicio de derechos y acciones judiciales por parte del respectivo trabajador. Esto tornará en prácticamente inviable esta modalidad de suscripción de finiquito, pues todo empleador preferirá optar, lógicamente, por la alternativa de firmarlo en forma presencial ante ministro de fe.

Es inevitable que cuando una tecnología posibilita nuevas funcionalidades, surjan también nuevos riesgos. Pero siempre ha quedado a salvo el derecho de que un trabajador pueda alegar un vicio del consentimiento en la firma de un finiquito, y no puede, en consecuencia, desnaturalizarse el concepto mismo de finiquito, privándolo de los efectos que son de su esencia. Hacerlo implicará que se creará una herramienta que caerá en desuso, y que no generará las ventajas que su firma electrónica trae aparejada en forma inherente.

CIDTRA. CENTRO PARA LA INNOVACIÓN Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL
TRABAJO

JAIME SALINAS T.

ROBERTO LEWIN V.

CRISTOBAL RABY B.

ENZO CANALES F.

FRANCISCO DELLA MAGGIORA

JORGE ARREDONDO P.

CARLOS GUTIÉRREZ DE T.

JUAN PABLO SAAVEDRA C.

ENRIQUE URIBE E.

LUIS ALBERTO CRUCHAGA
JOSE LUIS DE MARCHENA