

ACTUALIZACIÓN LABORAL EN MATERIA DE FINIQUITOS ELECTRÓNICOS Y TÉRMINO DE RELACIONES LABORALES

Con fecha 27 de julio del presente año, dentro del marco de modernización de documentos laborales, se publicó la Ley Nº 21.361, que vino a otorgar reconocimiento legal al finiquito electrónico que se había creado en la plataforma virtual de la Dirección del Trabajo. Mediante la dictación de esta ley, se reconoce como válido el finiquito electrónico, además de introducir otras modificaciones en relación al término del contrato de trabajo.

Si bien esta ley se publicó en el mes de julio de 2021, se estableció que entraría en vigencia una vez que se dictará el respectivo reglamento que contenga el procedimiento que regule la forma para suscribir los respectivos finiquitos electrónicos, lo que ocurrió el día 12 de noviembre de 2021.

A continuación explicamos los cambios normativos y los procedimientos electrónicos para el término de la relación laboral que introduce esta nueva ley.

Modificaciones en las cartas de aviso de término de contrato de trabajo.

Dentro de la comunicación de término de contrato (carta de aviso de término) el empleador deberá informar al trabajador si otorgará y pagará el finiquito en forma presencial o electrónica, indicando expresamente que es voluntario para el trabajador aceptar esta segunda alternativa.

Además, dentro de la comunicación de término de contrato de trabajo, el empleador debe informar al trabajador que al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario, puede efectuar una reserva de derechos.

Poder liberatorio del finiquito.

En atención a que ahora se regula expresamente la posibilidad de efectuar reserva de derechos por parte del trabajador al momento de la suscripción del finiquito, se sistematiza el poder liberatorio del finiquito, quedando éste restringido solo a aquello en que las partes concuerden expresamente y no se extenderá a los aspectos en que el consentimiento no se forme.

Lo anterior implica que los finiquitos deberán ser lo más detallado posible, agregando de manera específica todas aquellas materias, derechos y obligaciones o acontecimientos ocurridos durante la relación laboral, respecto de las cuales el empleador pretender dar por terminada y finiquitada la relación contractual.

Documentos electrónicos a los que se les reconoce validez legal.

Desde hace un tiempo, la Dirección del Trabajo había implementado ciertos documentos electrónicos en los que se requería la ratificación de un ministro de fe, que por motivos, principalmente de las restricciones sanitarias, ocurridas a partir del año 2020, muchos empleadores y trabajadores utilizaron para el término de las relaciones laborales. Sin embargo, estos documentos hasta antes de la entrada en vigencia de esta ley, no tenían validez jurídica.

Los documentos electrónicos que había implementado la Dirección del Trabajo y que se regulan por medio de esta nueva ley son:

1. La carta de renuncia digital.
2. El mutuo acuerdo digital.
3. Finiquito laboral electrónico.

La carta de renuncia digital.

El trabajador podrá suscribir y ratificar la carta de renuncia ante un ministro de fe de la Dirección del Trabajo. Para ello, el trabajador deberá ingresar a la página web de la Dirección del Trabajo y acceder mediante su Clave Única otorgada por el Registro Civil.

Al ingresar al portal web, el trabajador debe elegir la opción “renuncia voluntaria digital”, completar los datos requeridos, para luego suscribirla electrónicamente. Una vez suscrita, el referido documento electrónico se generará en forma automática, el cual estará debidamente ratificado ante ministro de fe de la Dirección del Trabajo. Luego, el trabajador podrá descargar el documento.

Será responsabilidad del trabajador notificar a su empleador de dicha causal de término de contrato.

Una vez que el empleador se encuentre notificado de la renuncia, quedará habilitado para cumplir con sus obligaciones de registro de término de la relación laboral en el registro electrónico de la Dirección del Trabajo.

Mutuo acuerdo digital.

La causal de mutuo acuerdo de las partes contemplada en el artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo y que requiere ser ratificada ante ministro de fe, también puede ser suscrita electrónicamente. Para ello, se requiere que ambas partes, empleador y trabajador, accedan al portal web de la Dirección del Trabajo mediante su Clave Única.

Cualquiera de partes puede generar una propuesta a la otra que contenga las condiciones del mutuo acuerdo como causal de término de la relación laboral. Recibida la propuesta por la contraparte o destinatario, éste tendrá la opción de aceptarla o rechazarla. En el caso de que el destinatario acepte la propuesta electrónica se confeccionará el mutuo acuerdo de las partes, y se entenderá ratificada ante ministro de fe. Como resultado de lo anterior, se generará un documento denominado “Mutuo Acuerdo de las Partes”, el cual se

podrá descargar por ambas partes y además, podrá ser consultado indefinidamente por ellas en el portal web de la “Mi DT”.

En caso de ser rechazada la propuesta de mutuo acuerdo, la relación laboral continúa vigente. Además, la propuesta rechazada podrá ser consultada en el portal “Mi DT” de los intervinientes.

Desde que se genera la propuesta, ésta estará disponible para ser aceptada o rechazada por el plazo de 10 días hábiles contados de lunes a sábados. En caso de que la propuesta no tenga respuesta y haya transcurrido el plazo, se entiende caducada.

Todas las acciones efectuadas por cualquiera de las partes intervinientes en el portal web de la Dirección del Trabajo con ocasión de la propuesta, rechazo o aceptación del "Mutuo Acuerdo de las Partes", serán automáticamente comunicadas a la otra parte vía correo electrónico que, de acuerdo a la información que cada parte tenga registrada en este portal web.

Finiquito laboral electrónico.

Al igual que el finiquito físico o presencial, este documento corresponderá a la propuesta que efectúa el ex empleador al ex trabajador dentro del plazo de 10 día hábiles contados desde el término de la relación laboral.

Para realizar el finiquito laboral electrónico, el ex empleador debe ingresar a l portal web de la Dirección del Trabajo, mediante Clave Única y completar la información requerida para llenar los datos del finiquito electrónico. Previo a efectuar la propuesta, la aplicación del portal web de la Dirección del Trabajo verificará si existe deuda previsional, en cuyo caso, rechazará automáticamente la propuesta de finiquito. Por el contrario, en caso de no existir deuda previsional, se generará una propuesta o proyecto de finiquito que se informará vía correo electrónico al correo electrónico que el trabajador mantenga registrado en el portal web de la Dirección del Trabajo.

Mackenna, Cruzat y Cía.

ABOGADOS

La propuesta de finiquito estará vigente por un plazo de 10 días hábiles contados de lunes a sábados desde que ésta se hubiese generado. Si en dicho plazo la propuesta no tiene respuesta en cuanto a ser aceptada o rechazada, se entiende caducada.

En caso de que la respuesta del ex trabajador sea rechazar la propuesta de finiquito laboral electrónico, el ex empleador deberá poner a disposición del ex trabajador el finiquito de manera presencial ante un Ministro de Fe (Notario Público o Inspector del Trabajo en alguna oficina de la Inspección del Trabajo), dentro del plazo de 3 días hábiles en caso de que hubiese expirado plazo de los 10 días hábiles para suscribir el finiquito y, en el caso de que aún no hubiese expirado el plazo, deberá ponerlo a disposición dentro de ese plazo, comunicando tal circunstancia al trabajador dentro de los mismos tiempos.

En caso de que el ex trabajador acepte la propuesta de finiquito electrónico, el ex empleador estará obligado a pagar las sumas contemplados en el documento dentro de los 5 días hábiles siguientes a través del portal web de Tesorería General de la República.

El documento denominado "Finiquito Laboral Electrónico", suscrito electrónicamente por ambas partes ante ministro de fe, se generará sólo una vez que haya sido aceptada la referida propuesta por parte del ex trabajador, y que dentro de plazo de 5 días hábiles en que se haya realizado por parte del ex empleador el pago íntegro de los montos señalados en ella, o bien, que en dicha propuesta no esté involucrado pago alguno. El referido instrumento se pondrá a disposición de ambas partes a través del portal web "Mi DT", dentro de un plazo no superior a 2 días hábiles desde la confirmación exitosa de pago por parte de la Tesorería General de la República, contados de lunes a viernes.

15 de noviembre de 2021.