

Entra en vigencia la ley que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales

Área Laboral

Con fecha 12 de noviembre de 2021, se publicó en el Diario Oficial la resolución que emitió el Director del Trabajo, en la que se establece 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, por lo que ya entró en vigencia la Ley N°21.361 que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales.

De esta forma, a partir de esta fecha entran en vigencia los siguientes cambios y se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Suscripción electrónica de documentos laborales de término de la relación laboral

Es posible suscribir electrónicamente, a través del “Portal Mi DT” de la página de la Dirección del Trabajo, finiquitos de contratos de trabajo, cartas de renuncia y el documento en que conste el mutuo acuerdo de las partes para poner término a la relación laboral.

- Consideraciones en relación al finiquito electrónico

El sistema verificará la existencia o no de deuda previsional del empleador respecto del trabajador, rechazando la propuesta de finiquito laboral electrónico (la “Propuesta”) si existe deuda.

Al recibir la Propuesta, la que estará disponible en el Portal Mi DT por 10 días hábiles, el trabajador podrá (i) aceptarla pura y simplemente; (ii) aceptarla con reserva de derechos; (iii) rechazarla completamente; o (iv) no responder.

(i) Si el trabajador acepta en forma pura y simple la Propuesta, en todos sus términos, el empleador estará obligado a pagar las sumas contenidas en la misma dentro del plazo de 5 días hábiles. Dicho pago se deberá realizar a través del portal de Tesorería General de la República.

(ii) Si el trabajador opta por aceptar la Propuesta con reserva de derechos, el empleador estará obligado a pagar las sumas que

no fueron disputadas a través de la reserva, dentro del plazo indicado en el párrafo anterior.

- (iii) Si el trabajador opta por rechazar la Propuesta, el empleador se encontrará obligado a poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito de manera presencial, dentro del plazo establecido en el inciso primero del artículo 177 (10 días hábiles desde la separación del trabajador) o, si hubiese expirado dicho plazo estando pendiente la suscripción electrónica del trabajador, en el plazo máximo de 3 días hábiles contados desde el rechazo del trabajador, lo que deberá ser comunicado al trabajador.
- (iv) Si el trabajador opta por no responder la Propuesta, la misma se entenderá caducada, y el empleador podrá insistir con la misma (si esta contiene las sumas mínimas que la ley establece para la causal invocada) o presentar una nueva o poner el finiquito a disposición del trabajador de manera presencial.

- Mención especial en el aviso de término de contrato de trabajo

El aviso de término de contrato debe informar si se 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. Además, en dicho aviso, se debe informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular reserva de derechos.