

Esta materia se encuentra regulada en los artículos 169 y siguientes del Código del Trabajo, disponiéndose los plazos, las condiciones y las formalidades bajo las cuales debe otorgarse el finiquito, estableciéndose que el mismo debe ser otorgado por el empleador y puesto a disposición del trabajador dentro de un plazo de 10 días hábiles contados desde la separación de aquél, y ser suscrito por el trabajador y el presidente del sindicato o delegado sindical, o bien, ratificado por el trabajador ante un ministro de fe.

Por su parte, nuestra legislación, determina que son ministros de fe para este propósito, los inspectores del trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los secretarios municipales correspondientes.

Al respecto, nuestro ordenamiento jurídico laboral recoge de manera incipiente, a propósito de sus últimas modificaciones, la utilización de las herramientas y aplicaciones que el avance informático pone a disposición de las partes, lo que creemos resulta de suma relevancia de cara al mercado laboral moderno que queremos impulsar, a través de las distintas iniciativas que componen la "Agenda de Modernización Laboral". Así, con las herramientas tecnológicas hoy disponibles, lo cierto es que trámites legales, como son el finiquito laboral, renuncia y mutuo acuerdo, así como otros trámites cotidianos propios del mundo laboral, pueden hoy realizarse mediante la utilización de medios electrónicos, que resguarden de igual forma los derechos de las partes, especialmente de los trabajadores, esto, por ejemplo, a través de la utilización de la firma electrónica o Clave Única que entrega el Servicio de Registro Civil e Identificación, elementos que por lo

demás, ya se encuentran al alcance de todos los ciudadanos e implementados electrónicamente por la Dirección del Trabajo, todo lo cual debiese ser reconocido expresamente por nuestro ordenamiento jurídico laboral.

En este sentido, estamos convencidos que un mercado laboral moderno requiere de un ordenamiento jurídico que también lo sea y que busque aprovechar al máximo los recursos que el avance tecnológico pone a nuestra disposición. Lo anterior, en pos de una mayor eficiencia en las interacciones entre trabajadores, empleadores y autoridad administrativa.

En otras áreas del mundo del trabajo, la utilización de herramientas tecnológicas se ha consolidado eficaz y eficientemente, permitiendo ahorrar tiempo y recursos a trabajadores y empleadores. En efecto, hoy gran parte de la litigación judicial laboral se lleva adelante mediante medios electrónicos que facilitan y dan certeza de las etapas del juicio a todas las partes. Asimismo, el portal electrónico de la Dirección del Trabajo contiene una vasta categorización de trámites y actuaciones que pueden hoy realizarse en línea por trabajadores, empleadores y dirigentes sindicales, tales como la notificación de terminaciones de contrato, reclamaciones, registro y celebración de contratos de trabajo y obtención de certificados de antecedentes laborales y de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, entre otros.

Por ello, es conveniente y oportuno ampliar esta gama de posibilidades incluyendo el otorgamiento electrónico del finiquito al término de la relación de trabajo, así como también la posibilidad de suscribir una carta de

renuncia o de mutuo acuerdo, cuando las partes, voluntariamente, así lo deseen.

Esta regulación debe resguardar, en todo caso, los derechos del trabajador, en orden a verificar que el contrato de trabajo está terminando por aplicación de alguna causal de terminación legal, si las cotizaciones previsionales han sido declaradas y pagadas oportunamente y si las prestaciones que correspondan se encuentran debidamente calculadas. Todo ello, sin perjuicio de la procedencia de las acciones de impugnación establecidas en el artículo 168 del Código del Trabajo, las que no son modificadas por la presente iniciativa legal y que se siguen rigiendo por las normas de aplicación general.

En el mismo sentido, se garantiza siempre el derecho del trabajador a suscribir su finiquito, renuncia o mutuo acuerdo de modo presencial, ante un ministro de fe, si así lo prefiere.

II. OBJETIVO DEL PROYECTO

En consecuencia, con el objeto de aprovechar las herramientas y tecnología que se encuentran a disposición de las partes y considerando que el portal electrónico de la Dirección del Trabajo contiene ya una vasta categorización de trámites y actuaciones que pueden hoy realizarse en línea por trabajadores, empleadores y dirigentes sindicales, el presente proyecto de ley busca 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.

Asimismo, el proyecto persigue 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.

Lo anterior supone, además, un importante avance para la Dirección del Trabajo, ya que actualmente la mayoría de las gestiones y trámites que realizan los usuarios ante el Servicio deben realizarse de manera presencial y en papel.

III. CONTENIDO DEL PROYECTO

1) Se modifica el artículo 177 del Código del Trabajo, estableciendo la validez del finiquito otorgado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, y firmado electrónicamente por el trabajador en el mismo sitio electrónico.

2) Asimismo, se le da igual valor jurídico a la renuncia del trabajador y al mutuo acuerdo celebrado por las partes y que se registrare bajo esta modalidad electrónica.

3) Adicionalmente, se mandata al Director del Trabajo para que, mediante resolución, haga operativo el otorgamiento del finiquito en forma electrónica, exigiendo el pago oportuno e íntegro por parte del empleador de las sumas que ahí se contengan.

4) Se mandata al Servicio de Tesorerías y se faculta a otras entidades que se dediquen a estas actividades de acuerdo a la normativa vigente, para recibir, recaudar y, en su caso, resguardar, los pagos correspondientes y hacer entrega de los mismos o poner éstos a disposición del respectivo trabajador. Asimismo, dicho Servicio o entidades deberán habilitar los medios electrónicos que sean necesarios para asegurar la correcta ejecución de la transacción.

5) Finalmente, queda siempre a salvo la posibilidad de que el trabajador que lo estime, pueda optar por suscribir y ratificar su finiquito, mutuo acuerdo o renuncia, de manera presencial ante un Ministro de Fe.

En mérito de las consideraciones expuestas, tengo a bien someter a vuestra consideración el siguiente

P R O Y E C T O D E L E Y:

“Artículo Único.- Agrégase al artículo 177 del Código del Trabajo, los siguientes incisos tercero, cuarto y quinto, nuevos, pasando el actual inciso tercero a ser sexto 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, cumpliendo la normativa legal correspondiente y 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 las sumas que hubieren quedado pendientes, si las

hubiere. Igual consideración tendrá la renuncia y el mutuo acuerdo firmados electrónicamente por el trabajador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

El Director del Trabajo, mediante resolución, establecerá el procedimiento aplicable para el adecuado funcionamiento de la ratificación del finiquito, renuncia y mutuo acuerdo en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo, procedimiento que deberá exigir al empleador el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que de éstos emanen. 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 suscripción del finiquito de la forma establecida en el inciso tercero será siempre facultativa para el trabajador y en caso que éste rechace el finiquito electrónico otorgado por el empleador, éste 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 contados desde el rechazo del trabajador.”.

Artículo Transitorio.- La presente ley entrará en vigencia en la fecha de publicación de la resolución señalada en el artículo único permanente, la cual deberá dictarse dentro del plazo de noventa días, contados desde la publicación de la presente ley.”.

Dios guarde a V.E.,

SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE
Presidente de la República

FRANCISCO MORENO GUZMÁN
Ministro de Hacienda (S)

NICOLÁS MONCKEBERG DÍAZ
Ministro del Trabajo y
Previsión Social

Informe de Impacto Regulatorio

Proyecto de ley

Proyecto de Ley que adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos laborales electrónicos

Ministerio que lidera: Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Ministerios que firman: Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Evaluación Preliminar

I. Propuesta

Descripción

El proyecto de ley, recogiendo expresamente las herramientas y aplicaciones que el avance informático pone a disposición de trabajadores y empleadores, así como también, teniendo en consideración que el portal electrónico de la Dirección del Trabajo contiene una vasta categorización de trámites y actuaciones que pueden hoy realizarse en línea por trabajadores, empleadores y dirigentes sindicales, amplía las posibilidades al respecto, estableciendo expresamente, la validez del finiquito laboral otorgado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, como también le otorga igual valor jurídico a la renuncia del trabajador y al mutuo acuerdo celebrado por las partes y que se registrare bajo esta modalidad electrónica. Asimismo, se faculta a Tesorería General de la República y otras instituciones para que actúen como intermediarios en el pago de los finiquitos laborales que se celebren bajo esta nueva modalidad.

Principales hitos

Modernización de trámites online para los trabajadores y empresas en la Dirección del Trabajo.

Cambios normativos

Modifica normativa existente: Se modifica el artículo 177 del Código del Trabajo.

Comentarios adicionales

II. Descripción general

Problema identificado

La Dirección del Trabajo ha quedado atrás en lo que dice relación con las herramientas que el avance informático pone a disposición de las partes, ya que algunos trámites legales, como son el finiquito, renuncia y mutuo acuerdo, pueden, en los hechos, perfectamente realizarse a través de la utilización de medios electrónicos. Así las cosas, se hace necesario que el ordenamiento jurídico laboral recoja expresamente las herramientas y aplicaciones que el avance informático pone ya a disposición de las partes. Las partes verán de igual forma protegidos sus derechos, principalmente, a través de la utilización de firma electrónica o clave única del Servicio de Registro Civil e Identificación, elementos que hoy día se encuentran al alcance de todo ciudadano e implementados electrónicamente en la Dirección del Trabajo. De esta manera, disminuye el costo de las transacciones, junto con entregar un servicio más oportuno y disminuir la burocracia.

Objetivos esperados

El objetivo fundamental del proyecto consiste en que, aprovechando las herramientas y tecnología a disposición de las partes, se pueda facilitar la realización de ciertas gestiones cotidianas del mundo del trabajo, permitiendo así a trabajadores y empleadores, ahorrar tiempo y recursos. Asimismo, el proyecto se basa en el mejoramiento de 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 de ciertos documentos laborales otorgados de manera electrónica en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, como serían el finiquito, renuncia y mutuo acuerdo. Esto, supone un importante avance para la Dirección del Trabajo, ya que actualmente la mayoría de las gestiones y trámites que realizan los usuarios ante la DT deben realizarse de manera presencial y en papel.

Alternativas consideradas

Con el objetivo de proponer cambios que constituyan un impacto certero en nuestro mundo laboral y den soluciones a los problemas que aquejan a los trabajadores, al momento de formularse la propuesta se consideró fundamental recoger las sugerencias de distintos actores del mundo académico, gremial y empresarial. A continuación, se exponen algunas de las experiencias y alternativas que se consideraron: 1. En marzo de 2018 se presentó el Balance de Gestión Integral de la DT, el cual se tuvo en consideración para la elaboración de este proyecto puesto que constituye un instrumento técnico de carácter público a través del cual la DT informó acerca de los objetivos, metas y resultados de su gestión, detallando su quehacer durante el año 2017, y los desafíos pendientes para el cumplimiento de su misión. 2. Se examinó el Programa de Mejora de la Gestión Pública y de los Servicios a los Ciudadanos del Ministerio Hacienda, que cuenta con financiamiento del BID, a través del proyecto denominado "Modernización de los procesos de Fiscalización y gestión de los Servicios a los Usuarios de la Dirección del Trabajo". El referido programa tiene como objetivo la mejora de la gestión global de las entidades públicas de Chile, basándose en el desarrollo de sistemas de gestión básicos y transversales a todo el sector público. 3. Durante diciembre de 2015 se elaboró un estudio para el Programa de Modernización del Estado, de la Subsecretaría de Hacienda, el cual analizó la actual gestión institucional de la DT en el contexto de la formulación de un proyecto de modernización. El estudio concluye, entre otros aspectos, que para mejorar las capacidades institucionales de la DT, es necesario facilitar el uso de documentos electrónicos en el Servicio, lo que fue debidamente recogido en este proyecto.

Justificación de la propuesta

La modernización de la Dirección del Trabajo mejorará los procesos internos mediante la incorporación de mecanismos tecnológicos, lo que permitirá un ahorro de tiempo, de trámites y disminución de costos en beneficio de todos los trabajadores, a quienes por esta vía se les estará facilitando el pago de sus finiquitos laborales y la suscripción de cartas de renuncia y mutuo acuerdo.

III. Afectados

Afectados	Costos	Beneficios
Personas naturales	No	Sí
Consumidores	No	No
Trabajadores	No	Sí
Empresas	No	Sí
Micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes)	No	No
Sector público	Sí	Sí

Detalle afectados

Tanto los trabajadores como las empresas se verán beneficiados por la implementación de nuevas tecnologías en los procesos frente a la Dirección del Trabajo y su reconocimiento a nivel legal, lo que les ahorrará tiempo y les evitará tener que trasladarse a las oficinas de la institución. Especialmente, el reconocimiento expreso de las tecnologías y de la validez de los finiquitos, renuncias y mutuo acuerdo, otorgados en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, beneficiará tanto a las empresas grandes como a las mipymes. El sector público incurrirá en costos por la incorporación de tecnología en los procesos de la Dirección del Trabajo, los que serán bajos en comparación con el ahorro que generará la propuesta para las empresas y el Estado.

Aplicación diferenciada a Mipymes: No

IV. Costos Esperados

Tipos de Costos:

Costos financieros directos	No
Costos de cumplimiento	No
Costos indirectos	No

V. Impacto Neto**Distribución de los efectos esperados****Región:**

No tiene impacto específico por región.

Sector Económico:

No tiene un impacto específico por sector .

Grupo Etario:

No tiene un impacto específico por grupo etario.

Género:

No tiene un impacto específico por género.

Magnitud y ámbito del impacto esperado

Ámbito	Magnitud
Empleo	Nulo
Libre competencia	Nulo
Medioambiente, sustentabilidad y biodiversidad	Medio
Comercio exterior	Nulo
Estándares y acuerdos internacionales	Nulo
Innovación, desarrollo tecnológico y científico	Medio
Desarrollo regional y descentralización	Bajo
Minorías	Nulo
Equidad de género	Nulo
Salud	Nulo
Orden y seguridad pública	Nulo
Acceso a la justicia	Nulo
Reinserción e integración social	Nulo
Defensa y seguridad nacional	Nulo
Paz social	Nulo
Desarrollo productivo	Nulo
Derechos humanos	Nulo

02-08-2019

IIR | Informes de Impacto Regulatorio

Ámbito	Magnitud
Migración	Nulo
Educación	Nulo
Desarrollo logístico	Nulo
Brecha digital	Nulo
Desarrollo cultural, patrimonial y creación artística	Nulo

Comentarios adicionales