MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CON EL QUE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE ADECÚA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE DOCUMENTOS LABORALES ELECTRÓNICOS.

Santiago, 31 de julio de 2019.

**M E N S A J E Nº 139-367/**

**A S.E. EL**

**PRESIDENTE**

**DE LA H.**

**CÁMARA DE**

**DIPUTADOS.**

Honorable Cámara de Diputados:

Tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos laborales electrónicos.

# ANTECEDENTEs

Como es de vuestro conocimiento, la relación laboral contenida en un contrato de trabajo celebrado entre un trabajador y su empleador, termina normalmente por la voluntad de alguno de ellos o de mutuo acuerdo, lo que posteriormente se debe formalizar en un finiquito de contrato de trabajo, por medio del cual las partes, invocando la causal legal de terminación determinada, dan cuenta del término de dicha relación laboral, se consignan y pagan las acreencias propias de esta relación, y se liberan recíprocamente de las obligaciones que pudieron existir entre las partes.

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.

# 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.

# 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 irrogue 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

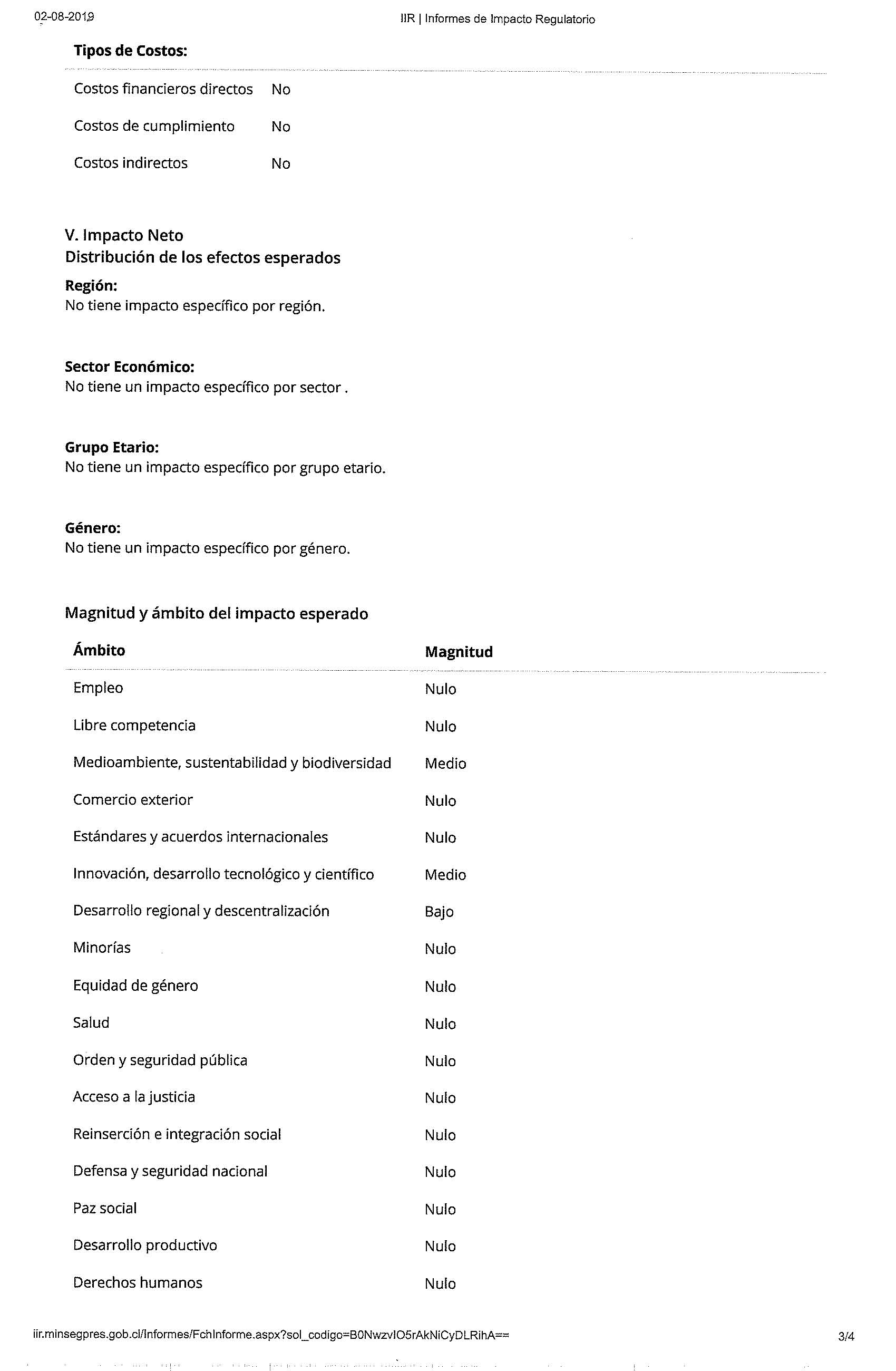
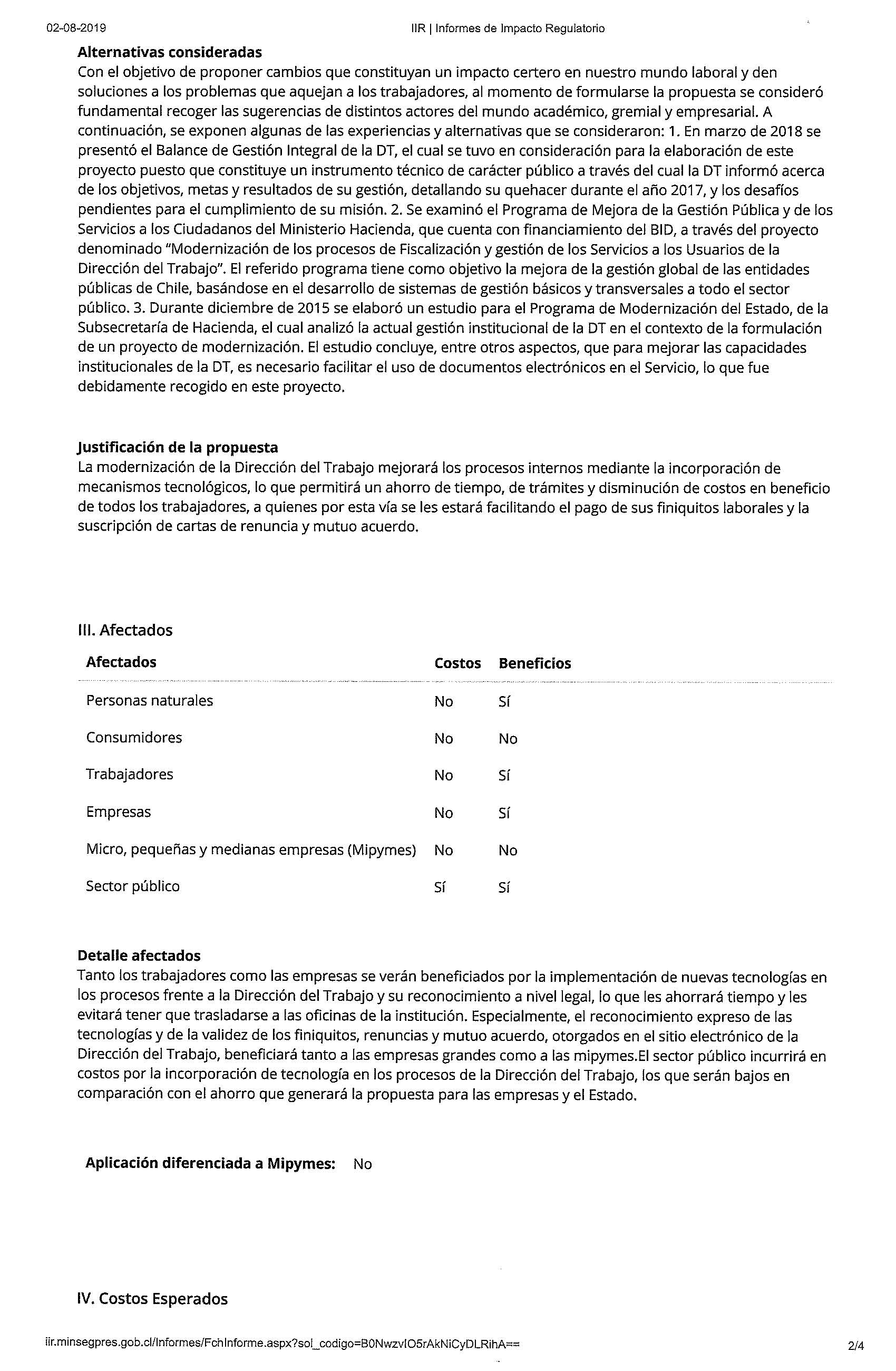
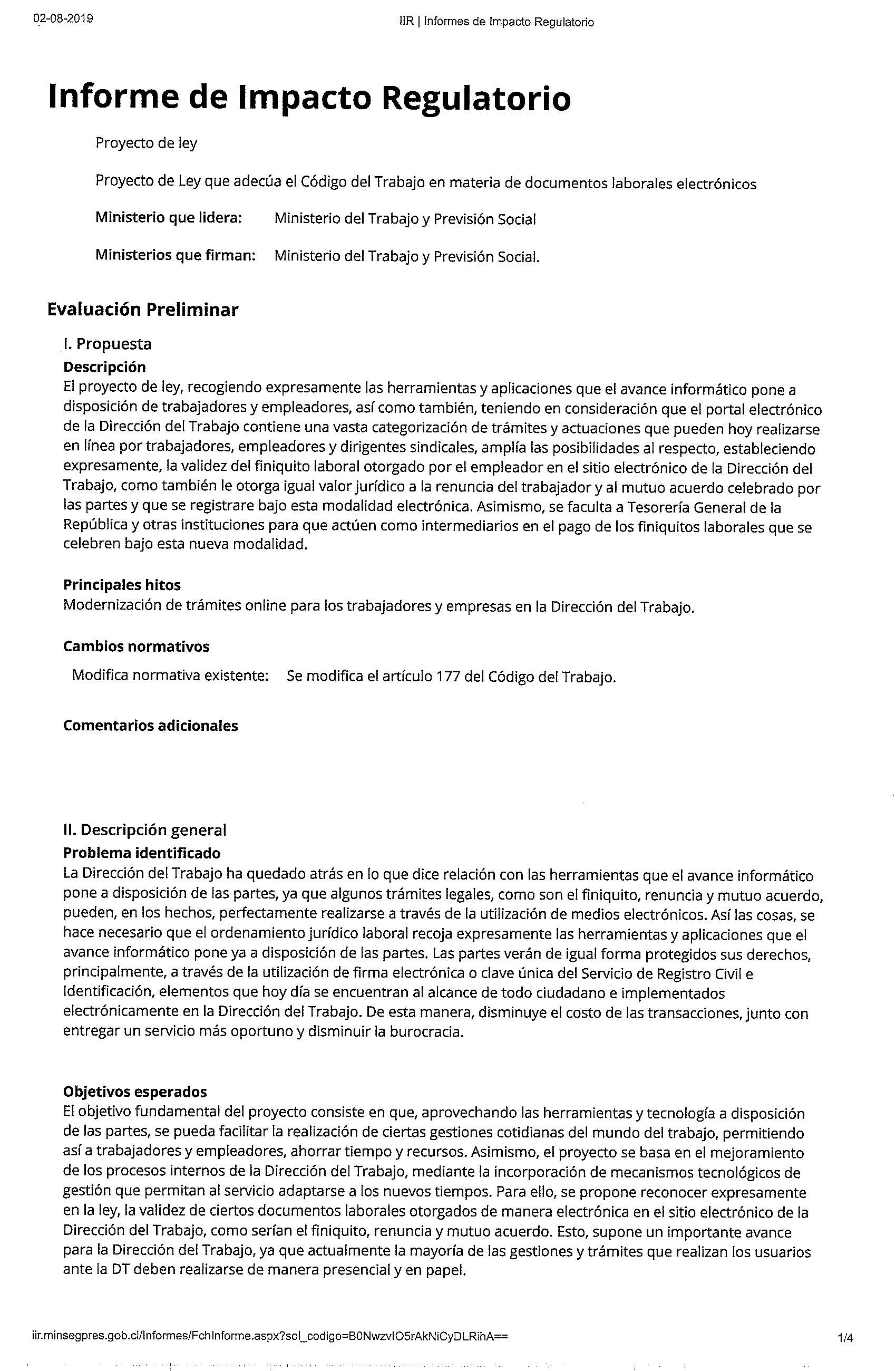
**FRANCISCO MORENO GUZMÁN**

Ministro de Hacienda (S)

**NICOLÁS MONCKEBERG DÍAZ**

Ministro del Trabajo y

Previsión Social

****