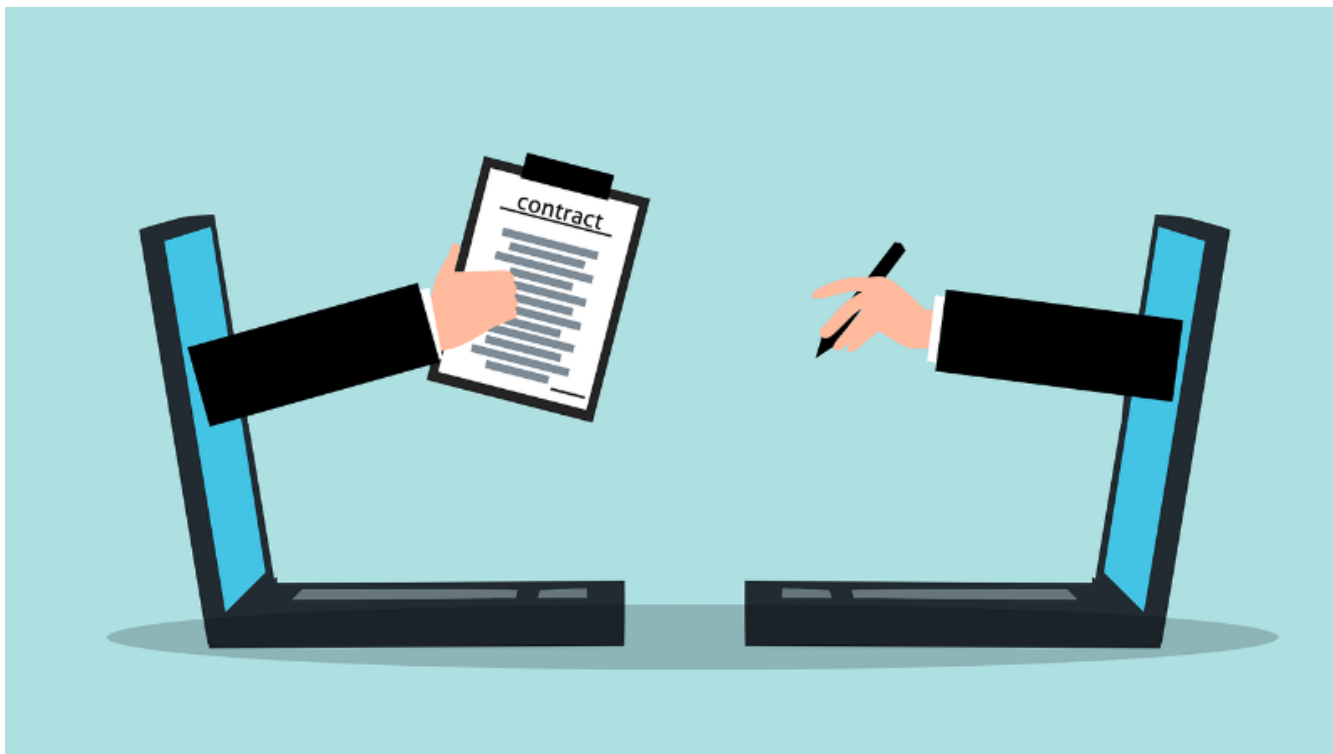


Alerta Legal: Entrada en Vigencia: Finiquito, Mutuo Acuerdo y Renuncia Electrónicos



15 de noviembre, 2021 / Por [Luis Parada](#) e [Iñaki Irisarri](#)

El 12 de noviembre fue publicado en el Diario Oficial el reglamento de la Ley 21.361 (sobre documentos electrónicos laborales), con lo cual oficialmente entra en **vigencia** el referido cuerpo legal. Por lo dicho, a partir de esa fecha es posible realizar de forma electrónica en el portal “Mi DT” de la Dirección del Trabajo, las gestiones de:

presentación de **renuncia** del trabajador,
terminación de un contrato de trabajo por **mutuo acuerdo**, y
suscripción de finiquitos laborales por empresas y trabajadores.

Previo a la entrada en vigencia de la ley, las gestiones antes indicadas solo podían realizarse de forma presencial ante un ministro de fe, lo que implicaba tiempo y esfuerzos de coordinación para ambas partes. Con este nuevo paso en **digitalización**, se **simplifica el término de las relaciones laborales**, sin perjuicio de lo cual, continúa vigente la posibilidad de que estas gestiones se realicen de forma presencial, lo que puede ser recomendable en ciertos casos.

En el caso del **finiquito**, el reglamento dispone que el trabajador tendrá la posibilidad de hacer constar la **reserva de derechos** para demandar posteriormente a su empleador. Adicionalmente, dispone que el pago de las indemnizaciones y otros montos que procedan con motivo del término del contrato de trabajo y que consten en el finiquito, se realizarán a través de la **Tesorería General de la República**, dentro de los 5 días siguientes a que el trabajador haya aceptado el finiquito, con o sin reservas. A elección del extrabajador, Tesorería transferirá dicho monto directamente a su cuenta bancaria o bien dispondrá que se emita un cheque del Banco Estado a su nombre.

Asimismo, dispone que en el caso que el extrabajador rechace el finiquito, el empleador dispondrá de tres días hábiles para poner a disposición del trabajador un nuevo finiquito, esta vez de manera presencial. Este plazo aplica aun cuando haya

vencido el plazo de 10 días hábiles que dispone la ley para poner a disposición el finiquito y los montos correspondientes que establece la norma.

Pese a la ganancia en simplificación de trámites, **el finiquito electrónico puede no ser una buena alternativa para todas las terminaciones laborales**, debido a que su contenido es mínimo y ha sido fijado por la Dirección del Trabajo y no puede modificarse, por lo cual no contempla diversos resguardos que recomendamos incorporar a estos documentos para reforzar el efecto liberatorio para la empresa con su firma, tales como un listado de las acciones que se renuncian, confidencialidad del extrabajador, renunciaciones mutuas a derechos y obligaciones, entre otras. Para estos casos, la única alternativa subsistente es realizar el trámite de manera presencial en notaría o ante otro ministro de fe.

Es importante tener presente, además, que en caso de optar la empresa por utilizar un finiquito electrónico, será necesario informarlo en la carta de despido, y hacer mención de los derechos que tiene el extrabajador para aceptar, rechazar o formular observaciones al mismo.

Para más información sobre la firma electrónica de estos documentos, los invitamos a visitar la guía que preparamos anteriormente con nuestro equipo en el siguiente [link](#).



Contactos

Para más información, por favor contactar a:

[Luis Parada](#)

Socio Laboral

lparada@dlapiper.cl

** Ese reporte provee de información general sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile, y no tiene por fin analizar en detalle las materias contenidas en éste, ni tampoco está destinado a proporcionar una asesoría legal particular sobre las mismas. Se sugiere al lector buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en el presente informe. Este informe no puede ser reproducido por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de DLA Piper Chile.*