



Base de Dictámenes

COVID-19, DITRA, finiquito laboral electrónico, medida extraordinaria

NÚMERO DICTAMEN

E40319N20

NUEVO:

SI

RECONSIDERADO:

NO

ACLARADO:

NO

APLICADO:

NO

COMPLEMENTADO:

NO

FECHA DOCUMENTO

02-10-2020

REACTIVADO:

NO

RECONSIDERADO

PARCIAL:

NO

ALTERADO:

NO

CONFIRMADO:

NO

CARÁCTER:

NNN

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes 50022/2011, 18537/2018, 3610/2020

Acción	Dictamen	Año
Aplica	050022	2011
Aplica	018537	2018
Aplica	003610	2020

FUENTES LEGALES

CTR art/177 inc/1 CTR art/177 inc/2 ley 19880 art/3 ley 19799 art/3 inc/2 lt/b

MATERIA

Sobre procedencia de que la Dirección del Trabajo establezca un procedimiento de finiquito laboral electrónico.

DOCUMENTO COMPLETO

Se han dirigido a esta Contraloría General las diputadas señoras Camila Vallejo Dowling, Claudia Mix Jiménez, Alejandra Sepúlveda Orbenes, y los diputados señores Alexis Sepúlveda Soto, Luis Rocafull López, Raúl Soto Mardones, Juan Santana Castillo, Giorgio Jackson Drago, Daniel Verdessi Belemmi, Rodrigo González Torres y Amaro Labra Sepúlveda, solicitando un pronunciamiento sobre la legalidad de que la Dirección del Trabajo habilitara en su página web una modalidad de “finiquito laboral electrónico”.

Mediante presentaciones separadas, el senador señor Felipe Harboe Bascuñán y don Andrés Eduardo Rojas Zuñiga efectúan peticiones análogas sobre la referida materia.

Requerida al efecto, la Dirección del Trabajo informó que el finiquito laboral electrónico se ajustaría a la legislación laboral, en relación con la normativa contenida en las leyes N°s. 19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; 19.799, sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de Dicha Firma; y, 21.180, que, entre otros cuerpos legales, modifica la ley señalada en primer término.

Solicitado su parecer al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, este señaló, en síntesis, que complementando lo informado por la citada Dirección, el actuar de esta se ha ajustado a derecho por las razones que indica, agregando que la implementación del finiquito electrónico busca satisfacer un objetivo de bien común. Alude también al dictamen N° 3.610, de 2020, de esta Entidad de Control, pues, en su opinión, permitiría adoptar una medida como la cuestionada, ante la pandemia que afecta al país.

Previamente, cabe recordar que el inciso primero del artículo 177 del Código del Trabajo dispone que “El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivo, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador”.

Enseguida, el inciso segundo de dicho precepto legal previene que podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

En la especie, la Dirección del Trabajo, por medio de su página web institucional, habilitó un procedimiento de finiquito laboral electrónico, señalando que este “permite a las partes dejar constancia del término del contrato de trabajo, de las obligaciones derivadas del mismo, del detalle de los pagos que corresponda efectuar con motivo de dicho término y de otros pactos relacionados con el mismo hecho. El Finiquito Laboral Electrónico se encuentra disponible en el Portal MI DT de la Dirección del Trabajo (DT). Esta Dirección en su calidad de ministro de fe, certificará, además de la identidad y el acuerdo entre las partes, que el pago se haya realizado mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria del trabajador”.

En síntesis, esa Entidad establece un sistema al que se puede acceder con clave única, que provee un formulario digital al empleador, en donde este debe ingresar la información allí solicitada, propuesta que, luego de ser validada con PREVIRED, es remitida por mail al trabajador para su aceptación o rechazo, enviando luego un comprobante de esa

trabajador para su aceptación o rechazo, enviando luego un comprobante de esa respuesta al mail del trabajador y del empleador. Luego, el empleador tendrá un plazo de 10 día hábiles para efectuar los pagos que correspondan, a través del portal de pagos de la Tesorería General de la República.

Ahora bien, es necesario señalar que de acuerdo con la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo contenida en los dictámenes N°s. 2.390/101, de 2004, y 1.510, de 2017, "el finiquito es un acto jurídico bilateral por medio del cual las partes dan constancia de la terminación del contrato de trabajo y de las condiciones en que ella se produce. Al celebrar este acto jurídico puede haber o no pago de prestaciones pecuniarias adeudadas a alguna de las partes".

En términos similares, la jurisprudencia administrativa de este Organismo de Control ha indicado que el finiquito es un acuerdo de voluntades suscrito entre empleador y trabajador con ocasión del término del contrato de trabajo que los unió, y su objeto es dejar constancia que la relación laboral ha terminado -de conformidad con alguna de las causales establecidas en el Código del Trabajo-, y de las prestaciones pecuniarias que se pagan y que en el mismo se consignan (aplica dictámenes N°s. 50.022, de 2011 y 18.537, de 2018).

Así, es dable tener en cuenta que la naturaleza jurídica del finiquito corresponde a una convención entre empleador y empleado, mediante la cual ambos confirman la terminación del contrato de trabajo y los términos en que esta se produce, el cual, por su relevancia, es regulado expresamente por la legislación laboral, incorporando ciertos requisitos para proteger la libertad contractual del acuerdo, en atención a la especialidad de la relación laboral.

En ese sentido, el finiquito no corresponde a un acto administrativo -definido en el artículo 3° de la ley N° 19.880 como las decisiones formales que emitan los órganos de la Administración del Estado-, sino que a un acuerdo de voluntades, y su regulación se encuentra tanto en la legislación laboral citada como en la jurisprudencia referente a tales acuerdos, por lo que no resulta atendible que el finiquito electrónico se justifique en la posibilidad de materializar los actos administrativos por medios electrónicos.

Luego, tampoco es aplicable, en la especie, la posibilidad de suscribir los finiquitos mediante la firma electrónica prevista en la ley N° 19.799, ya que la letra b) del inciso segundo de su artículo 3° establece que ello no será aplicable en aquellos casos en que la ley requiera la concurrencia personal de alguna de las partes.

Sin perjuicio de lo anterior, y en armonía con la jurisprudencia administrativa de este origen contenida, entre otros, en el dictamen N° 3.610, de 2020, a que alude el Ministerio del Trabajo y Previsión Social en su informe, ante una pandemia como la que afecta al territorio nacional, corresponde a los órganos de la Administración del Estado adoptar las medidas que el ordenamiento jurídico les confiere a fin de proteger la vida y salud de sus servidores, evitando la exposición innecesaria de estos a un eventual contagio; de resguardar la continuidad del servicio público y de procurar el bienestar general de la población.

Agrega dicha jurisprudencia, que el brote del COVID-19 representa una situación de caso fortuito que, atendidas las graves consecuencias que su propagación en la población puede generar, habilita la adopción de medidas extraordinarias de gestión interna de los órganos

y servicios públicos que conforman la Administración del Estado, con el objeto de resguardar a las personas que en ellos se desempeñan y a la población, evitando así la extensión del virus, al tiempo de asegurar la continuidad mínima necesaria de los servicios públicos críticos.

En atención a lo anterior, y considerando las anormales condiciones generadas por la pandemia y las medidas adoptadas por la autoridad sanitaria con ocasión de ellas -como las cuarentenas-, la habilitación por parte de la Dirección del Trabajo de un procedimiento de finiquito laboral electrónico en su página web, puede entenderse en el contexto excepcional que afecta al territorio nacional, pero solo mientras este se mantenga.

Saluda atentamente a Ud.

Jorge Bermúdez Soto

Contralor General de la República

**PORELCUIDADOYBUENUSO
DELOSRECURSOSPÚBLICOS**