



## Resolución 1340 EXENTA



FIJA LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA RATIFICACIÓN DEL FINIQUITO, LA RENUNCIA Y EL MUTUO ACUERDO EN EL PORTAL ELECTRÓNICO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO; PARA EXIGIR AL/LA EMPLEADOR/A EL PAGO Y CUMPLIMIENTO OPORTUNO E ÍNTEGRO DE LAS OBLIGACIONES QUE DE ÉSTOS EMANEN; Y PARA REGULAR LA RESERVA DE DERECHOS POR PARTE DEL/LA TRABAJADOR/A EN EL FINIQUITO ELECTRÓNICO

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO; DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Fecha Publicación: 12-NOV-2021 | Fecha Promulgación: 25-OCT-2021

Tipo Versión: Única De : 12-NOV-2021

Url Corta: <https://bcn.cl/2syry>

FIJA LOS PROCEDIMIENTOS PARA LA RATIFICACIÓN DEL FINIQUITO, LA RENUNCIA Y EL MUTUO ACUERDO EN EL PORTAL ELECTRÓNICO DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO; PARA EXIGIR AL/LA EMPLEADOR/A EL PAGO Y CUMPLIMIENTO OPORTUNO E ÍNTEGRO DE LAS OBLIGACIONES QUE DE ÉSTOS EMANEN; Y PARA REGULAR LA RESERVA DE DERECHOS POR PARTE DEL/LA TRABAJADOR/A EN EL FINIQUITO ELECTRÓNICO

Núm. 1.340 exenta.- Santiago, 25 de octubre de 2021.

Vistos:

Lo dispuesto en:

1) El decreto con fuerza de ley N° 2, de 29.09.1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo;

2) La Ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado;

3) El decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 17.11.2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado;

4) La resolución N° 7, de 29.03.2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre la exención del trámite de toma de razón; y

5) La Ley N° 21.361, de 27.07.2021, que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales.

Considerando:

1. Que, la ley N° 21.361 en su artículo único ha dispuesto la modificación del Código del Trabajo, en el sentido de incorporar un nuevo inciso octavo en el artículo 162 y de incorporar nuevos incisos tercero a séptimo en el artículo 177. Su vigencia comenzará a regir en la fecha de publicación de la presente resolución, la cual debe dictarse dentro del plazo de noventa días contados desde la publicación de la mencionada ley.

2. Que, en el nuevo inciso octavo del artículo 162, se dispone que, en el aviso de término de contrato, el/la empleador/a deberá:

a. Informar al/a la trabajador/a si otorgará y pagará el finiquito en forma presencial o electrónica.

b. Estipular expresamente que para el/la trabajador/a es voluntario aceptar,



firmar y recibir el pago en forma electrónica, pudiendo siempre optar por firmar y ratificar el finiquito de manera presencial.

c. Informar al/a la trabajador/a que, al momento de suscribir el finiquito, podrá dejar reserva de derechos si lo estima necesario.

3. Que, a su vez, el nuevo inciso tercero del artículo 177 del Código del ramo señala que se considerará como ratificado ante el Inspector del Trabajo el finiquito otorgado por el/la empleador/a en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, en la medida en que cumpla con la normativa legal correspondiente y que además sea firmado en el mismo sitio por el/la trabajador/a. Igual consideración tendrá la renuncia y el mutuo acuerdo que sean firmados por el/la trabajador/a en el sitio electrónico antes mencionado.

4. Que, además, la norma legal citada en el considerando precedente señala que el finiquito deberá, a lo menos, dar cuenta de la causal de terminación invocada, de los pagos a que hubiere dado lugar, y, en caso que corresponda, las sumas que hubieren quedado pendientes y la reserva de derechos que el/la trabajador/a hubiere formulado.

5. Que la norma en análisis indica además que, mediante resolución del Director del Trabajo, se establecerá 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. Asimismo, se debe señalar el procedimiento por el que se deberá exigir al/a la empleador/a el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que de éstos emanen, así como también, la regulación aplicable en caso de reserva de derechos por parte del/de la trabajador/a en el finiquito electrónico. La formulación de la reserva antes señalada no impedirá en caso alguno el pago de las sumas no disputadas, lo que deberá exigirse al/la empleador/a por la Dirección del Trabajo.

6. Que, la norma en análisis establece que la suscripción del finiquito de manera electrónica será siempre facultativa para el/la trabajador/a. Por consiguiente, si aquel rechaza el finiquito electrónico otorgado por el/la empleador/a, este último se encontrará obligado a poner a disposición del/de la trabajador/a el respectivo finiquito de manera presencial dentro del plazo establecido en el inciso primero del artículo 177 del Código del Trabajo. En caso de haber expirado dicho plazo estando pendiente la suscripción electrónica del/de la trabajador/a, se confiere un nuevo plazo legal de máximo tres días hábiles contado desde el rechazo del/de la trabajador/a para la puesta a disposición presencial por parte del/de la empleador/a del mencionado finiquito.

7. Que, el/la trabajador/a que haya aceptado la suscripción del finiquito, podrá consignar que se reserva el derecho a accionar judicialmente contra su empleador/a.

8. Que, el/la trabajador/a que, habiendo firmado la renuncia, el mutuo acuerdo o el finiquito, considere que ha existido a su respecto error, fuerza o dolo, podrá reclamarlo judicialmente, dentro del plazo establecido en el inciso primero del artículo 168 del Código del Trabajo, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del mismo artículo.

9. Que, el inciso final del artículo 177 del Código del ramo establece que el poder liberatorio del finiquito se restringirá sólo a aquello en que las partes concuerden expresamente y no se extenderá a los aspectos en que el consentimiento no se forme.

10. Que, en consecuencia, en base a los argumentos de derecho expuestos precedentemente,

Resuelvo:

I. Establécese a los/las empleadores/as y trabajadores/as que lo deseen, la posibilidad de suscribir y ratificar ante ministro de fe los documentos electrónicos laborales denominados Renuncia Voluntaria Digital, Mutuo Acuerdo de las Partes y Finiquito Laboral Electrónico, definiéndose para cada uno el procedimiento a



seguir.

Para elaborar, acceder y pronunciarse sobre el rechazo o aceptación de los documentos electrónicos mencionados en el párrafo anterior, según sea el caso, las partes antes señaladas deberán ingresar al sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl). En dicho sitio web, podrán acceder al "Portal Mi DT", e iniciar sesión mediante "Clave Única" entregada por el Servicio de Registro Civil e Identificación y Chile Atiende.

El Portal Mi DT es un sistema informático que la Dirección del Trabajo pone a disposición de sus usuarios, para que puedan realizar una serie de trámites y servicios a través de su página web, sin que sea necesario acudir presencialmente a las oficinas de la mencionada entidad laboral.

El ingreso a través del perfil del/de la trabajador/a o empleador/a, según sea el caso, a la referida aplicación electrónica administrada por la Dirección del Trabajo, en adelante "la Aplicación", le permitirá al usuario respectivo desarrollar cualquiera de los procedimientos descritos a continuación:

#### 1. Renuncia Voluntaria Digital

a. La causal de término de relación laboral contemplada en el artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo, denominada "Renuncia del trabajador", podrá ser invocada por éste/a en la Aplicación, lo que le dará la posibilidad al/a la trabajador/a de suscribir y ratificar la respectiva carta ante ministro de fe.

b. Para los efectos antes señalados, el/la trabajador/a podrá ingresar a la Aplicación, escoger la opción de "Renuncia Voluntaria Digital", completar los datos requeridos, para luego suscribirla electrónicamente. Una vez suscrita, el referido documento electrónico se generará en forma automática, el cual estará debidamente ratificado ante ministro de fe de la Dirección del Trabajo.

c. Verificado lo anterior, el/la trabajador/a podrá descargar el referido documento debidamente suscrito y ratificado. Será responsabilidad del/de la trabajador/a notificar a su empleador/a de dicha causal de término de contrato.

d. Notificado de la carta de "Renuncia Voluntaria Digital", y al igual como ocurre en los casos de notificación de las cartas de renuncia suscritas en forma presencial ante ministro de fe, el/la empleador/a se encontrará habilitado para registrar el término de la relación laboral por la causal ya señalada en la opción pertinente del "Registro Electrónico Laboral" de la Dirección del Trabajo.

#### 2. Mutuo Acuerdo de las Partes

a. La causal de término de relación laboral contemplada en el artículo 159 N°1 del Código del Trabajo, denominada "Mutuo Acuerdo de las partes", podrá ser suscrita y ratificada electrónicamente por las partes por intermedio de un documento con la denominación antes señalada.

b. El "Mutuo Acuerdo de las Partes" se originará por la propuesta del/la empleador/a al/a la trabajador/a, o del/de la trabajador/a al/la empleador/a. Para ello, la parte interesada podrá ingresar a la Aplicación, y luego escoger la opción "Mutuo Acuerdo de las Partes", oportunidad en donde completará los datos requeridos, y después lo suscribirá en forma electrónica.

c. Recibida la propuesta por el/la trabajador/a o el/la empleador/a, según corresponda, el destinatario correspondiente podrá acceder a la Aplicación, opción "Mutuo Acuerdo de las Partes", en donde podrá aceptar o rechazar electrónicamente la referida propuesta.

d. De ser aceptada, el destinatario manifestará así su consentimiento pleno mediante la suscripción electrónica en la Aplicación de la referida propuesta, con lo cual se entenderá ratificada ante ministro de fe. Como resultado de lo anterior, se generará en forma electrónica el documento de "Mutuo Acuerdo de las Partes", el cual quedará disponible para ambas partes en la Aplicación, a fin de que éste pueda ser descargado o consultado de manera indefinida.

e. Por el contrario, en caso que la propuesta sea rechazada en la Aplicación, se entenderá que el destinatario no acepta la propuesta de finalización de la



relación laboral en los términos ofrecidos. De lo anterior quedará registro en la Aplicación a fin de que pueda ser consultado por las partes de manera indefinida. Además, producto del rechazo a la propuesta, la relación laboral entre las partes continuará su vigencia sin solución de continuidad.

f. La propuesta de "Mutuo Acuerdo de las Partes" estará disponible en modalidad electrónica en los "Términos y Condiciones" de la Aplicación, por un plazo no superior a 10 días hábiles, contados de lunes a sábado, el cual será previamente informado a las partes intervinientes que ingresen a la opción "Mutuo Acuerdo de las Partes". Se entenderá caducada la referida propuesta si al vencimiento del mencionado plazo no se verifica respuesta del destinatario, de lo cual quedará registro en la Aplicación a fin de que pueda ser consultado por las partes.

g. Suscrito y ratificado el "Mutuo Acuerdo de las Partes", y al igual como ocurre en los casos de suscripción en forma presencial ante ministro de fe del mismo documento, el/la empleador/a se encontrará habilitado para registrar el término de la relación laboral por la causal ya señalada en la opción pertinente del "Registro Electrónico Laboral" de la Dirección del Trabajo.

h. Todas las acciones efectuadas por cualquiera de las partes intervinientes en la Aplicación con ocasión de la propuesta, rechazo o aceptación del "Mutuo Acuerdo de las Partes", serán automáticamente comunicadas a la otra parte vía correo electrónico que, en los términos dispuestos en los artículos 9° bis y 10 N° 2, ambos del Código del Trabajo, haya sido previamente registrado ante la Dirección del Trabajo.

### 3. Finiquito Laboral Electrónico

a. El finiquito, regulado en el artículo 177 del Código del Trabajo, "es el documento o instrumento a través del cual las partes dan cuenta de la terminación del contrato, de los haberes adeudados y solucionados, cuyo efecto fundamental es otorgar pleno poder liberatorio" (Ord. N°3594/945 de 07.08.2017). Dicho instrumento podrá ser suscrito y ratificado electrónicamente por las partes ante ministro de fe a través de la Aplicación. El documento obtenido fruto del acuerdo antes descrito se denominará "Finiquito Laboral Electrónico".

b. El "Finiquito Laboral Electrónico" se originará por la propuesta del/de la empleador/a al/a la extrabajador/a. Para ello, el/la empleador/a podrá ingresar a la Aplicación, y luego escoger la opción "Finiquito Laboral Electrónico", oportunidad en donde completará los datos requeridos, y después lo suscribirá en forma electrónica. Lo anterior deberá efectuarse dentro de los 10 días hábiles siguientes contados desde la separación del/de la trabajador/a. Previo a enviar la mencionada propuesta, el/la empleador/a deberá autorizar a que se verifique si existe o no deuda previsional del/de la empleador/a respecto del/de la extrabajador/a. De existir deuda previsional durante el tiempo que se mantuvo vigente la relación laboral entre las partes, la Aplicación rechazará la propuesta del/de la empleador/a, mediante la emisión electrónica de un documento que así lo acredite, poniendo así término al procedimiento de "Finiquito Laboral Electrónico". En caso contrario, de no existir deuda previsional, se informará vía correo electrónico al/a la extrabajador/a que se ha puesto a su disposición la propuesta de "Finiquito Laboral Electrónico" en la Aplicación.

c. Luego de ingresar a la Aplicación, opción "Finiquito Laboral Electrónico", el/la extrabajador/a podrá revisar su contenido y responder la propuesta conforme a las siguientes opciones: aceptándola pura y simplemente en todos sus términos; aceptándola con reserva de derechos, rechazándola completamente; o bien optar por no responder.

d. La referida propuesta realizada por el/la empleador/a estará disponible en la Aplicación por un plazo no superior a 10 días hábiles, contados de lunes a sábado, el cual será previamente informado a las partes intervinientes en la sección de "Términos y Condiciones", al ingresar a la opción "Finiquito Laboral Electrónico" del mencionado sitio electrónico. Se entenderá caducada la mencionada propuesta si al vencimiento del señalado plazo no se verifica respuesta del/de la extrabajador/a, de lo cual quedará registro en la Aplicación a fin de que pueda ser



consultado por las partes.

e. Si el/la extrabajador/a optare por rechazar la propuesta de suscribir el "Finiquito Laboral Electrónico", quedará registro de ello en la Aplicación a fin de que pueda ser consultado por las partes. En dicho caso, el/la empleador/a se encontrará obligado a poner a disposición del/de la trabajador/a el finiquito ante ministro de fe de manera presencial, y, si correspondiera, el pago de las sumas respectivas. Lo anterior deberá efectuarse dentro del plazo establecido en el inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, o, si hubiese expirado ese, en el plazo máximo de 3 días hábiles contado desde el rechazo del/de la extrabajador/a. La puesta a disposición presencial antes señalada deberá ser comunicada por el/la empleador/a al/a la extrabajador/a dentro de los plazos antes señalados, según corresponda.

f. Si el/la extrabajador/a optare por no responder la propuesta de "Finiquito Laboral Electrónico", se mantendrá vigente la propuesta por el plazo dispuesto en la letra "d." anterior. Transcurridos los 10 días hábiles antes señalados, se entenderá caducada la referida propuesta, con lo cual se extinguirá la posibilidad del/de la extrabajador/a de responder a ella.

g. En el evento que caduque la mencionada propuesta según fue descrito en el literal anterior, el/la empleador/a podrá poner nuevamente a disposición del/de la extrabajador/a una propuesta de finiquito dentro del plazo de 3 días hábiles desde que se haya verificado la caducidad de la anterior propuesta. En la medida que se cumpla al menos con las sumas mínimas que la ley establece sobre las indemnizaciones con ocasión del término de contrato de trabajo aplicado al caso correspondiente, el/la empleador/a podrá insistir con la anterior propuesta, o bien, podrá presentar una propuesta nueva. El/la empleador/a podrá optar por poner a disposición del/de la extrabajador/a la propuesta de finiquito de manera presencial, o a través de la Aplicación.

h. Si el/la extrabajador/a optare por aceptar en forma pura y simple en todos sus términos la propuesta de "Finiquito Laboral Electrónico", quedará registro de ello en la Aplicación a fin de que pueda ser consultado por las partes. En caso que corresponda, el/la empleador/a estará obligado/a a pagar las sumas contenidas en la propuesta, lo cual deberá efectuarse dentro del plazo de 5 días hábiles, contados de lunes a sábado. Constancia del pago quedará registrado en la Aplicación a fin de que pueda ser consultado por las partes.

i. Si el/la extrabajador/a opta por aceptar con reserva de derechos la propuesta de "Finiquito Laboral Electrónico", quedará registro de ello en la Aplicación a fin de que pueda ser consultado por las partes según se indica en el resuelvo "III." siguiente de la presente resolución. En caso que corresponda, el/la empleador/a estará obligado a pagar las sumas que no fueron disputadas a través de esa reserva, lo cual deberá efectuarse dentro del plazo de 5 días hábiles, contados de lunes a sábado. Constancia del pago quedará registrado en la Aplicación a fin de que pueda ser consultado por las partes. La o las materias objeto de reserva, según corresponda, podrán ser posteriormente reclamadas por el/la trabajador/a en las acciones que se indican en el resuelvo "II." siguiente de la presente resolución.

j. Todos los pagos relacionados al "Finiquito Laboral Electrónico" se realizarán por el/la empleador/a a través del portal de Tesorería General de la República, según se indica en el resuelvo "II." siguiente de la presente resolución.

k. La Aplicación registrará la circunstancia que el/la empleador/a no haya efectuado el pago, dentro del plazo de 5 días hábiles antes descrito en los literales "h." e "i." del presente numeral, de las sumas de la propuesta que, según corresponda, el/la extrabajador/a haya aceptado con o sin reserva de derechos. En dicho caso, se generará en la Aplicación un documento que, entre otras materias, dará cuenta del inicio y término de relación laboral entre las partes, de las sumas que ellas acordaron que el/la empleador/a pagaría al/a la extrabajador/a con ocasión del término de la relación laboral y del incumplimiento del/de la empleador/a de efectuar el señalado pago al/a la extrabajador/a de las sumas en cuestión dentro del plazo antes señalado.

Ese documento podrá ser descargado por el/la extrabajador/a, para así



incorporarlo en las acciones que se indican en el resuelvo "II." siguiente de la presente resolución.

1. El documento denominado "Finiquito Laboral Electrónico", suscrito electrónicamente por ambas partes ante ministro de fe, se generará sólo una vez que haya sido aceptada la referida propuesta por parte del/de la extrabajador/a, y que dentro de plazo de 5 días hábiles antes descrito en los literales "h." e "i." del presente numeral se haya realizado por parte del/de la empleador/a el pago íntegro de los montos señalados en ella, o bien, que en dicha propuesta no esté involucrado pago alguno. El referido instrumento se pondrá a disposición de ambas partes a través de la Aplicación, dentro de un plazo no superior a 2 días hábiles desde la confirmación exitosa de pago por parte de la Tesorería General de la República, contados de lunes a viernes. Lo anterior será previamente informado a las partes intervinientes en la sección de "Términos y Condiciones", al ingresar a la opción "Finiquito Laboral Electrónico" del mencionado sitio electrónico.

m. Todas las acciones efectuadas por cualquiera de las partes intervinientes en la Aplicación con ocasión de la propuesta, rechazo, aceptación o aceptación con reserva del "Finiquito Laboral Electrónico", serán automáticamente comunicadas a la otra parte vía correo electrónico que, en los términos dispuestos en los artículos 9° bis y 10 N° 2, ambos del Código del Trabajo, haya sido previamente registrado ante la Dirección del Trabajo.

II. Señálese que el procedimiento por el que se deberá exigir al/a la empleador/a el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que emanen de la propuesta, acuerdo y suscripción del "Finiquito Laboral Electrónico", es el siguiente:

1. El "Finiquito Laboral Electrónico", suscrito y ratificado por las partes ante ministro fe a través de la Aplicación, y descrito en el literal "I." del numeral "3." del resuelvo "I." anterior de la presente resolución, constituye un título ejecutivo laboral de conformidad a lo dispuesto en el artículo 464 N° 3 del Código del Trabajo. A su vez, el documento generado en la Aplicación, descrito en el literal "k." del numeral "3." del resuelvo "I." anterior de la presente resolución, constituye un título ejecutivo laboral de conformidad a lo dispuesto en el artículo 464 N° 4 del Código del Trabajo.

2. Para efectuar el pago de las sumas acordadas en la propuesta aceptada con o sin reserva de derechos por el/la extrabajador/a, según corresponda, el/la empleador/a deberá, en la Aplicación, seleccionar la opción de "Portal de Pago". La selección de dicha opción redirigirá automáticamente al/a la empleador/a a la página web de la Tesorería General de la República, en donde se podrá efectuar el pago en cuestión. Una vez acreditada en forma exitosa la transferencia a la cuenta bancaria del/la extrabajador/a, la Tesorería General de la República informará de ello a la Dirección del Trabajo. Recibida la mencionada confirmación por la Dirección del Trabajo, quedará registro de ello en la Aplicación y se generará el "Finiquito Laboral Electrónico" ratificado ante ministro de fe, todo lo cual será informado vía correo electrónico a las partes para su consulta y descarga desde la Aplicación. De ser rechazada la transferencia electrónica al/a la extrabajador/a, la Tesorería General de la República informará de dicha circunstancia a la Dirección del Trabajo, y se coordinará el pago de las sumas acordadas, bien sea a través del cobro en caja de Banco Estado, o por emisión de cheque, el cual deberá ser remitido al domicilio del/de la extrabajador/a, según corresponda. En la Aplicación se dejará registro de ello, y se generará el "Finiquito Laboral Electrónico".

3. En caso que el "Finiquito Laboral Electrónico" haya sido aceptado con reserva de derechos, los conceptos en disputa podrán ser reclamados por el/la extrabajador/a administrativamente ante la Dirección del Trabajo mediante el procedimiento de Conciliación Individual, o ante los tribunales con competencia laboral o previsional o de cobranza laboral, según corresponda.

4. Si el/la empleador/a no cumplió con efectuar el pago de las sumas de dicha propuesta que, según corresponda, el/la extrabajador/a haya aceptado con o sin



reserva de derechos, dentro del plazo de 5 días hábiles antes descrito en los literales "h." e "i." del numeral "3." del resuelvo "I." anterior de la presente resolución, este/a último/a podrá reclamar administrativamente ante la Dirección del Trabajo mediante el procedimiento de Conciliación Individual, o ante los tribunales con competencia laboral o previsional o de cobranza laboral, según corresponda.

5. De optar por el procedimiento administrativo ante la Dirección del Trabajo, el/la extrabajador/a afectado/a conforme lo expuesto en el numeral anterior del presente Resuelvo, podrá interponer el reclamo ante el Servicio, a su elección, en forma presencial o en forma electrónica a través de su página web. Dicho reclamo será directamente derivado al "Servicio de Conciliación Individual", en donde se citará a audiencia al/a la extrabajador/a y empleador/a ante un funcionario conciliador. En dicha oportunidad, se revisarán los antecedentes requeridos al/a la empleador/a, y, de corresponder, se requerirá al/a la empleador/a pagar las sumas adeudadas que consten en el documento descrito en el literal "k." del numeral "3." del Resuelvo "I." anterior de la presente resolución, sin perjuicio de los intereses y reajustes legales que legalmente procedan. En caso que el/la empleador/a pague íntegramente lo adeudado, se levantará un acta suscrita por ambas partes y por el funcionario conciliador, este último en calidad de ministro de fe, que testimonie el pago efectuado. Para todos los efectos legales, el acta antes señalada tendrá la calidad de finiquito en los términos del artículo 177 del Código del Trabajo. En caso de no llegar a acuerdo, el acta suscrita dará cuenta del incumplimiento del pago correspondiente, y de la posibilidad que el/la extrabajador/a pueda iniciar dentro de plazo legal las acciones judiciales respectivas.

6. Con todo, el/la extrabajador/a afectado/a, siempre podrá iniciar directamente las acciones judiciales que correspondan, sin ejercer previamente la vía administrativa antes descrita. Lo anterior, con la sola excepción de lo dispuesto respecto del procedimiento monitorio establecido en los artículos 496 y siguientes del Código del Trabajo.

III. Señálese que, en relación al Finiquito Laboral Electrónico, la regulación aplicable en caso de reserva de derechos por parte este/a último/a es la siguiente:

1. Dentro de las materias señaladas en carta de aviso de término del contrato, el/la empleador/a informará al/a la trabajador/a que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario, podrá formular reserva de derechos.

2. Al momento de responder la propuesta del/de la empleador/a dentro del plazo señalado en el literal "d." del numeral "3." del resuelvo "I." anterior de la presente resolución, la Aplicación permitirá al/a la extrabajador/a rechazarla o aceptarla. Esta última opción podrá ser con o sin reserva de derechos, a elección del/de la extrabajador/a.

3. Para formular la mencionada reserva de derechos, la Aplicación habilitará un recuadro especial, que permitirá al/a la extrabajador/a redactar de manera libre la o las discrepancias que tenga respecto de la propuesta que aceptará. Una vez formuladas, se entenderá que sobre las señaladas diferencias se hará reserva de sus derechos para ejercer las acciones legales correspondientes.

4. La formulación de reserva de derechos por el/la extrabajador/a no impedirá en ningún caso el pago de las sumas no disputadas en la mencionada propuesta, las que deberán ser pagadas por el/la empleador/a dentro del plazo señalado en el literal "i." del numeral "3." del resuelvo "I." anterior de la presente resolución.

5. De no existir en la referida propuesta montos no disputados entre las partes, o bien, de haber sido pagados por el/la empleador/a dentro del plazo referido en el numeral anterior, la Aplicación generará el documento denominado "Finiquito Laboral Electrónico", suscrito electrónicamente por ambas partes ante ministro de fe. El finiquito en cuestión dará cuenta, a lo menos, de la causal de terminación invocada, los pagos a que hubiere dado lugar y la reserva de derechos formuladas. El poder liberatorio del "Finiquito Laboral Electrónico" se restringirá sólo a



aquello en que las partes concuerden expresamente y no se extenderá a los aspectos en que el consentimiento no se haya formado producto de la reserva ejercida por el/la extrabajador/a.

6. En caso que el/la empleador/a no haya efectuado el pago de las sumas acordadas en la mencionada propuesta dentro del plazo referido en el numeral "4." anterior del presente Resuelvo, se generará en la Aplicación un documento que, entre otras materias, dará cuenta del inicio y término de relación laboral entre las partes, de las sumas que ellas acordaron que el/la empleador/a pagaría al/a la extrabajador/a con ocasión del término de la relación laboral y del incumplimiento del/de la empleador/a de efectuar el señalado pago al/a la extrabajador/a de las sumas en cuestión dentro del plazo antes señalado. Ese documento podrá ser descargado por el/la extrabajador/a, para así incorporarlo en las acciones indicadas en el resuelvo "II." anterior de la presente resolución.

Anótese, comuníquese y publíquese.- Lilia Jerez Arévalo, Directora del Trabajo.