



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E.52710 - 52709(486)2023

Jurídico

596

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Finiquito: Plazo otorgamiento.

RESUMEN:

El empleador siempre está obligado a otorgar y poner a disposición el pago del finiquito dentro de los 10 días siguientes a la separación del trabajador, independiente de la causal de despido o de término de contrato.

ANTECEDENTES:

Presentación digital, de 06.03.2023, de doña María del Pilar Jackeline Loayza Rossel.

SANTIAGO,

21 ABR 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SRA. MARÍA DEL PILAR JACKELINE LOAYZA ROSSEL.
AV. LA PAMPA PERDIZ 1081
ALTO HOSPICIO
pilar.loayza@hotmail.com

Mediante presentación citada en el antecedente, solicita un pronunciamiento de este Servicio respecto del plazo para el otorgamiento del finiquito del contrato de trabajo por parte del empleador, atendido que, su ex empleador Servicios Logísticos, aun no hace entrega de este, no obstante haber transcurrido 2 meses desde su renuncia.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, dispone:

“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 del personal o sindical respectivos, 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. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169”

De la disposición legal antes transcrita se deriva en primer término, que tanto el finiquito como la renuncia y el mutuo acuerdo, deben constar por escrito.

De la misma norma se infiere que el finiquito debe ser firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o bien ser ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo, o alguno de los ministros de fe que señala el inciso 2º de dicho precepto, caso en el cual podrá ser invocado por el empleador.

Se infiere, asimismo, que el finiquito debe ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de un plazo de diez días hábiles, contado desde la separación de éste, y que las partes pueden pactar el pago en cuotas de todas las sumas adeudadas, en los términos establecidos en los artículos 63 bis y 169 del Código del Trabajo.

Al, respecto, la doctrina de esta Dirección del Trabajo, contenida, entre otros, en Dictamen N° 3866/42 de 07.10.2013, señala que el plazo de hasta 10 días fijado por el legislador para que el empleador otorgue el correspondiente finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, implica que dentro de dicho término debe proceder a confeccionar tal documento, consignando en él todos los valores que corresponda pagar al trabajador a causa del término de la relación laboral, los cuales deben estar disponibles para su aceptación y recepción por el trabajador, dentro del mismo plazo.

Lo que supone, en opinión de esta Dirección, que el trabajador tome oportuno conocimiento del contenido del finiquito y del monto que por tal concepto se obliga a pagar el empleador y, de ser el caso, su forma de pago, lo cual implica comunicar al trabajador, el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a dichas obligaciones.

Corresponde precisar, que el plazo en comento es de días hábiles. Esto significa, acorde a lo dispuesto en el artículo 50 del Código Civil, que no procede considerar para el cálculo del mismo los días domingo y aquellos que la ley declare feriados. Ahora bien, atendido que los días sábado no son inhábiles, a menos que coincidan con un feriado, procede considerarlos para el cálculo del plazo en comento.

Cabe agregar, que el mencionado plazo se cuenta desde la separación del trabajador, debiendo entenderse que ésta se produce el día en que deja de prestar efectivamente los servicios. Se hace necesario tener presente que conforme al artículo 48, inciso 1º del Código Civil, que establece las reglas para el cómputo de los plazos legales, todos los plazos de días a que se haga mención en las leyes, como es el caso, se entenderán que han de ser completos, y correrán hasta la medianoche del último día del plazo, lo que implica que el día que se dejó de prestar efectivamente los servicios no debe considerarse para efectos del cómputo del plazo de los 10 días hábiles indicado, sino que este se debe contar a partir del día siguiente en que ello ocurrió, dado que los plazos legales son de días completos. Lo expuesto es coincidente con la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 6018/311, de 09.10.1997.

No obstante lo anterior, en atención a las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.361, según lo dispuesto por el nuevo inciso 3º del artículo 177 del Código del Trabajo, se considera como ratificado ante el inspector del trabajo el finiquito que sea otorgado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, que cumpla con la normativa legal vigente y sea firmado electrónicamente en el mismo sitio. Aplica Dictamen N° 1315/26 de 04.08.2022.

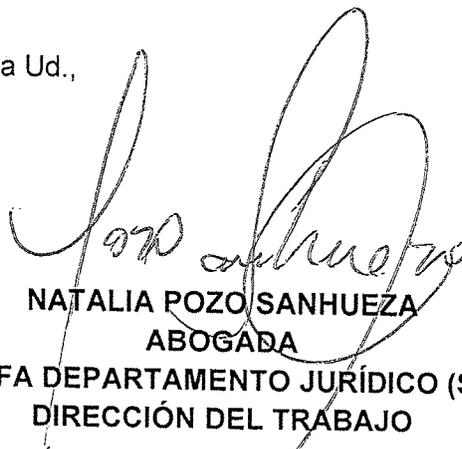
El trámite se encuentra disponible en el Portal MI DT, donde la Dirección del Trabajo, en su calidad de ministro de fe certificará, además de la identidad y el acuerdo entre las partes, que el pago se haya realizado mediante la plataforma de la Tesorería General de la República.

Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior, habiendo concluido la relación laboral sin que el empleador haya otorgado el correspondiente finiquito, el trabajador puede acudir a la Inspección del Trabajo para interponer un reclamo, lo cual derivará en una citación a ambas partes a un comparendo de conciliación en que se buscará que las partes lleguen a un acuerdo y que se otorgue el correspondiente finiquito.

La solicitud de una hora para la realización de un comparendo de conciliación puede efectuarse a través del sitio web de la Dirección del Trabajo, accediendo al siguiente link: <http://www.dt.gob.cl/tramites/1617/w3-article-100356.html> o también a través de <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-119164.html>.

De esta suerte, teniendo presente las consideraciones antes expuestas, cúpleme informar a Ud. que el empleador siempre está obligado a otorgar y poner a disposición el pago del finiquito dentro de los 10 días siguientes a la separación del trabajador, independiente de la causal de despido o de término de contrato.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/MECB
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control