

RESUMEN MODULO 4

PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES

En este módulo se revisará la normativa que regula el pago de las indemnizaciones y la suscripción del finiquito de trabajo, materias que podemos resumir de la siguiente forma.

La oportunidad en que se deben pagar las indemnizaciones por término de la relación laboral se encuentra regulada en el artículo 177 del Código del Trabajo, al tenor de esa disposición legal, se desprende que se ha fijado un plazo de hasta 10 días hábiles para que el empleador otorgue el correspondiente finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, lo que implica que dentro de dicho periodo de tiempo el empleador 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.

Si bien la ley otorga al empleador un plazo de 10 días hábiles para poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y el pago de las indemnizaciones, nada impide que esto se haga al momento de concluir la relación laboral, toda vez que el legislador solo se ha limitado a establecer el plazo máximo para que el empleador cumpla con esta obligación.

Este plazo de 10 días hábiles se aplica cualquiera sea la causal de término de la relación, por lo que si un trabajador renuncia al empleo, el plazo de 10 días hábiles corre desde la separación del trabajador.

En cuanto al cómputo de los días hábiles que establece la norma en comento, debemos tener presente que acorde a lo dispuesto en el artículo 50 del Código Civil, no procede considerar para el cálculo del mismo los días domingo y aquellos que la ley declare feriados, respecto del día sábado debemos tener en consideración que los días sábado no son inhábiles, a menos que coincidan con un feriado, por lo que procede considerarlos para el cálculo del plazo que nos ocupa.

Debemos tener en consideración respecto del cómputo de estos 10 días hábiles que el mencionado plazo se cuenta desde la separación del trabajador, debiendo entenderse que esta se produce el día en que deja de prestar efectivamente los servicios por término del contrato, sin embargo debemos tener presente que conforme a la norma del artículo 48, inciso 1° del Código Civil, que establece las reglas para el cómputo de los plazos legales, todos aquellos que correspondan a días, como en la especie, se entenderá que han de ser completos, y correrán hasta la medianoche del último día del plazo, lo que implica que el día en 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 al de ocurrido dicho cese, puesto que los plazos legales son de días completos, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo entre otros en Ordinario N° 4185/063, de 27.10.2014.

La Dirección del Trabajo nos indica en sus pronunciamientos que el plazo de 10 días hábiles, para que el empleador otorgue el finiquito y ponga a disposición del trabajador el pago de los haberes en el consignados, es una obligación que debe cumplirse el empleador, sin embargo, la firma o ratificación por parte del trabajador puede extenderse por un período mucho más extenso toda vez que la oportunidad en que el trabajador se acerque a suscribir el finiquito respectivo y percibir los valores es una materia no regulada por el legislador, en consecuencia, el trabajador no está obligado a suscribir el finiquito dentro de los 10 días hábiles posteriores al término de la relación laboral.

Por lo anterior debemos tener presente que el trabajador siempre podrá exigir el pago del referido finiquito mientras no haya sido declarada judicialmente la prescripción extintiva del mismo, la que, a su vez, debe ser alegada por aquel que quiera aprovecharse de ella, es decir, por el empleador, cumpliendo con todos los requisitos que la ley establece.

El Código del Trabajo no define qué es el finiquito, sin embargo, sobre la base de la jurisprudencia administrativa y judicial podemos señalar que el finiquito es un instrumento legal que tiene como único objeto dejar constancia del

término de la relación laboral y de las prestaciones pecuniarias que en el mismo se consignan. El finiquito constituye una relación escrita de un acuerdo de voluntades a que la parte empleadora y la dependiente llegan con ocasión del término de la relación laboral que las unió, el finiquito entonces es una transacción y, como tal, un contrato, esto es, un acuerdo de voluntades al tenor de lo prescrito en el artículo 1.437 del Código Civil.

De acuerdo a la jurisprudencia judicial el finiquito no es la manifestación de voluntad de poner término al contrato de trabajo, sino el instrumento en que se expresan las condiciones de aquel término, de manera que la única consecuencia que acarrea el hecho que el trabajador no lo firme, es que el empleador no lo podrá invocar, es decir, no produce para éste el efecto liberatorio.

La suscripción del finiquito no es el acto por medio del cual se extingue la relación laboral, sino que ésta expira o concluye cuando las partes de mutuo acuerdo así lo estipulan o cuando una de ellas invoca alguna de las causales contempladas en los artículos 159, 160, 161 y 171 del Código del Trabajo.

En el caso de la renuncia voluntaria y el mutuo acuerdo de las partes, para poder ser invocado válidamente por el empleador, una de estas causales de termino se requiere que estas consten por escrito y hayan sido firmadas o ratificadas ante ministro de fe, de no cumplir con estas formalidades no pueden ser invocadas por el empleador, por lo que debe existir el documento respectivo para que en el finiquito pueda señalarse una de dichas causales de termino.

De acuerdo al artículo 177 del Código del Trabajo las formalidades que deben cumplir el finiquito son:

1. Debe constar por escrito.
2. El instrumento respectivo debe ser firmado por el interesado y por el presidente del Sindicato o el delegado sindical respectivo, esto opera solo si el trabajador es socio de una organización sindical.
3. Si dicho instrumento no fuere firmado por los representantes de los trabajadores antes señalados, debe ser ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo o bien ante un ministro de fe, y revestirán tal calidad el notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna y el secretario municipal correspondiente.

De acuerdo al inciso 12 del artículo 177, no se exigen las formalidades descritas en el caso de contratos cuya duración no exceda de 30 días, a menos que se prorroguen por más de 30 días o que vencido este plazo, el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador, esto guarda directa relación con lo dispuesto en el artículo 44 del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores que no tiene derecho a la indemnización por feriado.

El finiquito otorgado sin cumplir con la formalidad de ser ratificado por el trabajador ante un Ministro de Fe, carece de poder liberatorio y pleno valor probatorio, que conforme a la jurisprudencia posee el que es otorgado con las formalidades legales.

El finiquito otorgado sin cumplir con las formalidades legales, no produce el efecto de mantener subsistente la relación laboral, que unía a las partes más allá de la fecha en que efectivamente se produjo su extinción, sin perjuicio que el mencionado instrumento no podrá ser invocado por el empleador, para otros efectos y carecería del mérito ejecutivo que le confiere el artículo 177 del Código del Trabajo.

El legislador no nos indica en las normas laborales cual es el contenido mínimo de un finiquito, sin embargo, de la jurisprudencia emanada de la dirección del trabajo podemos señalar que este debe contener a lo menos las siguientes estipulaciones:

1. Fecha de emisión y la fecha de firma o suscripción entre las partes.
2. Identificación del empleador y trabajador. En el caso de personas jurídicas la identificación del representante legal.

3. Causal de término.
4. Fecha de inicio y cese de la relación laboral.
5. Detalle de los haberes devengados con ocasión del término de la relación laboral.
6. Forma y oportunidad de pago de dichos haberes.
7. Nombre y firma del Ministro de Fe.
8. Toda cláusula relativa al finiquito que se otorgan las partes tenga pleno poder liberatorio.