

Voces: LABORAL - FINIQUITO - INTERPRETACIÓN ADMINISTRATIVA - FORMALIDADES DEL FINIQUITO - CÓMPUTO DEL PLAZO

Partes: Dictamen N° 3866 | Finiquito - Cómputo de plazo - pago fraccionado - Ley N° 20.684

Tribunal: Dirección del Trabajo

Fecha: 7-oct-2013

Cita: MJCH_MJJ37345 | DIC:3866, MJJ37345

Producto: LJ

Fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por el artículo único de la ley N° 20.684 al artículo 163 inciso 1°, y artículo 177 inciso 1°, del Código del Trabajo.

Doctrina:

1.- Fija el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en el artículo único de la ley N° 20.684 , publicada en el Diario Oficial de 23.08.2013, que modifica el inciso 1° del artículo 163 , e inciso 1° del artículo 177 , del Código del Trabajo.

07-Oct-2013

DEPARTAMENTO JURIDICO

K 9822(1944)2013

MAT.: Finiquito: Plazo otorgamiento. 10 días hábiles. Finiquito: Plazo para pago o poner el pago a disposición del trabajador. Finiquito: Plazo. Cómputo de plazo. Finiquito: Pago fraccionado. Requisitos. Finiquito: Incumplimiento plazo. Sanciones. Ley N° 20.684 . Vigencia. Terminación Contrato Individual. Finiquito. Plazo. Contenido

RDIC.: Fija sentido y alcance de las modificaciones introducidas por el artículo único de la ley N° 20.684 al artículo 163 inciso 1°, y artículo 177 inciso 1°, del Código del Trabajo.

ANT.: 1) Instrucciones de 24.09.2013, de Jefa Departamento Jurídico.

2) Pase N° 1565, de 23.08.2013, de Jefa de Gabinete de Directora del Trabajo.

3) Pase N° 128, de 26.08.2013, de Jefe Departamento de Atención de Usuarios.

FUENTES: Código del Trabajo, artículos 63 bis, 163, inciso 1º, 169, letra a) y 177, inciso 1º. Ley N° 20.684, Artículo Único.

SANTIAGO, 07 DE OCTUBRE DE 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

Por razones de buen servicio, se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en el artículo único de la ley N° 20.684, publicada en el Diario Oficial de 23.08.2013, que modifica el inciso 1º del artículo 163, e inciso 1º del artículo 177, del Código del Trabajo.

Como es sabido, el inciso 1º del artículo 163 del Código del Trabajo establecía que el pago de la indemnización por años de servicio al invocarse las causales de término de contrato previstas en el artículo 161 del mismo Código, debía hacerse al momento de la terminación de éste. A su vez, el inciso 1º del artículo 177 de dicho cuerpo legal, regula los requisitos y formalidades que debe cumplir, entre otros, el finiquito del contrato de trabajo.

Pues bien, el artículo único de la ley N° 20.684, ha tenido por objeto fundamental fijar un plazo para el otorgamiento del finiquito del contrato de trabajo por parte del empleador, y poner su pago a disposición del trabajador respecto de todos los beneficios y emolumentos que comprenda, con lo cual se pretende dar certeza jurídica a estas obligaciones, llenándose de este modo un vacío existente en la ley al respecto.

Los propósitos indicados han llevado al legislador a introducir las modificaciones a las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo, que se analizan a continuación:

En efecto, la ley citada, dispone:

" Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social :

" 1) Elimínase en el inciso primero del artículo 163 la expresión " al momento de la terminación,".

" 2) Agréganse en el inciso primero del artículo 177, a continuación de su punto aparte, que pasa a ser seguido, las siguientes oraciones:

" 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."

1) Modificación del inciso 1º del artículo 163 del Código del Trabajo:

Tras la modificación señalada, el texto de esta disposición legal ha quedado como sigue:

" Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente."

De la disposición legal antes citada se desprende que el empleador que pone término al contrato de trabajo por alguna de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio, en su caso, debe pagar la indemnización por años de servicio que haya convenido individual o colectivamente con el trabajador, si ésta fuere de monto superior a la legal establecida en el inciso siguiente de la misma disposición, cuando el contrato hubiere estado vigente un año o más.

De este modo, la disposición transcrita obliga al empleador que invoca las causales de término de contrato precedentemente señaladas, a pagar las correspondientes indemnizaciones contractuales acordadas con el trabajador, o a las que establece la ley en subsidio, cuando aquellas fueren inferiores a ésta. En cuanto a la oportunidad para el pago de las mismas, que la normativa anterior fijaba al momento de la terminación del contrato, la modificación aludida establece un plazo determinado, tanto para el otorgamiento del finiquito como para poner a disposición del trabajador todos los pagos que involucre este instrumento, incluidas dichas indemnizaciones.

2) Modificación del inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo:

El texto actual del mencionado precepto legal, 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 2° de dicho precepto, caso en el cual podrá ser invocado por el empleador. Se infiere asimismo, que la nueva normativa incorporada al señalado precepto, exige 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, como se analizará.

3) Plazo para otorgar el finiquito y poner su pago a disposición del trabajador.

Como es posible inferir de la disposición antes citada, el legislador 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 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.

Ahora bien, las nuevas obligaciones que la normativa en análisis impone al empleador, suponen, 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.

Cabe agregar que tal como lo precisa la norma legal en comento, el plazo de 10 días hábiles que la misma prevé fue establecido para que el empleador otorgue el finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, circunstancias que permiten sostener que la firma o ratificación de aquél podría efectuarse más allá de dicho plazo, considerando que, como ya se señalara, éste no obliga al trabajador.

Lo expuesto precedentemente encuentra su fundamento en la historia fidedigna del establecimiento de la ley N° 20.684. En efecto, consta que en sesión realizada el día 13 de marzo de 2013, de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del H. Senado, con la asistencia de los H. Senadores Sra. Ximena Rincón González, Presidenta, y Srs. Carlos Bianchi Chelech, Pedro Muñoz Aburto y Víctor Pérez Varela, se aprobó por unanimidad sustituir la frase "otorgado, ratificado y pagado", que el N° 2 del artículo único del proyecto contenía como obligación del empleador a cumplir respecto del finiquito dentro del plazo de 10 días hábiles, por la frase : "otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición el trabajador". (págs.61 y 62 de la Historia de la Ley N° 20.684, publicada por la Biblioteca del Congreso Nacional), texto que en definitiva recogió el artículo único de la ley 20.684.

Ahora bien, atendido que la referida ley establece un plazo máximo para los señalados efectos, dado que el legislador así lo ha precisado al utilizar las expresiones "dentro de diez días hábiles", nada impide que el empleador pueda otorgar dicho documento y poner su pago a disposición del trabajador al momento del término del contrato, o en cualquier oportunidad antes del vencimiento de aquél, sin que tenga necesariamente que esperar el cumplimiento de dicho plazo.

4) Características y cómputo del plazo.

El legislador ha precisado 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. Cabe precisar, que 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 por término del contrato. Se hace necesario tener presente que conforme al artículo 48, inciso 1° 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.

5) Pago en cuotas. Requisitos

Como ya se señalara, el texto actual del inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, exige, por una parte, que dentro del plazo de

10 días hábiles a contar de la separación del trabajador el empleador confeccione el respectivo finiquito y ponga su pago a disposición de éste, y por otra, establece que " Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169", del Código del Trabajo.

Pues bien, el artículo 63 bis del mismo cuerpo legal, dispone:

" En caso de término del contrato de trabajo, el empleador estará obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador en un solo acto al momento de extender el finiquito. Sin perjuicio de ello, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las remuneraciones adeudadas y dicho pacto se regirá por lo dispuesto en la letra a) del artículo 169."

Por su parte, la letra a) del artículo 169 del citado Código, en lo pertinente, establece:

" Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

De las disposiciones legales citadas, se deriva que el legislador ha facultado a las partes para acordar el pago fraccionado de las remuneraciones e indemnizaciones adeudadas al término de la relación laboral, pacto que deberá cumplir los requisitos previstos en el artículo 169, letra a) del Código del Trabajo.

Ahora bien, considerando que la modificación introducida por la ley N° 20.684 al artículo 177 del Código del Trabajo obliga al empleador a confeccionar el finiquito y poner su pago a disposición del trabajador, dentro del plazo que el mismo prevé, posible es convenir que el fraccionamiento en comento podrá acordarse respecto de todas las sumas que corresponda pagar por el término de la relación laboral, independientemente de la naturaleza jurídica de los respectivos emolumentos.

En tal caso, el pago en cuotas deberá ser convenido previamente con el trabajador, quien deberá ratificar tal acuerdo ante el Inspector del Trabajo, o bien hacerlo en el finiquito mismo que contenga este acuerdo, dentro del plazo de 10 días hábiles previsto en la ley.

Atendido lo dispuesto por el citado artículo 169, letra a), el pacto que se celebre al efecto deberá cumplir los siguientes requisitos:

a) Las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período.

Cabe hacer presente a este respecto, que la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 2703/67, de 10.07.2003, precisa que los intereses y reajustes a que alude el artículo 169, letra a), del Código del Trabajo son los previstos en el artículo 173 del mismo cuerpo legal, referidos al pago de la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo. Ahora bien, el análisis armónico de las disposiciones contenidas en las normas legales anteriormente transcritas, específicamente la establecida en el artículo 177 del Código del Trabajo, que como se dijera, obliga al empleador a poner a disposición del trabajador el pago del finiquito dentro del plazo precedentemente aludido, permite sostener que el aludido artículo 173 resultaría igualmente aplicable en el caso de que se convenga el pago fraccionado de las sumas de que da cuenta dicho instrumento, aún cuando, con arreglo a la nueva normativa, éstas puedan comprender beneficios distintos a las señaladas indemnizaciones, dado que el legislador no hizo salvedad alguna al respecto, limitándose a establecer que el pacto sobre fraccionamiento se hará en conformidad a los artículos 63 bis y 169 letra a), antes transcritos y comentados.

b) El pacto respectivo deberá constar por escrito y ser ratificado por el trabajador ante un Inspector del Trabajo, o en el finiquito mismo, dentro del plazo de 10 días hábiles establecido en el citado inciso 1° del artículo 177.

De acuerdo a este requisito, el pacto del fraccionamiento en cuotas de los haberes consignados en el finiquito no podrá ser ratificado ante otro ministro de fe que no sea inspector del trabajo, excluyendo así a los señalados en el inciso 2° de dicho artículo, vale decir, un notario público, oficial del registro

civil o secretario municipal, lo que lleva a afirmar, tal como lo ha sostenido la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en dictamen N° 5599/128, de 07.12.2005, que de haberse ratificado ante un ministro de fe que no sea dicho Inspector, ello no podría eximir al empleador de la obligación de pagar los beneficios considerados en el finiquito en un solo acto.

c) El simple incumplimiento del pacto hará exigible inmediatamente el total de la deuda y será sancionable con multa administrativa.

Lo expresado significa que el retardo en el pago de cualquiera de las cuotas acordadas con el trabajador hará exigible de inmediato el pago de las restantes, como si se tratara de una obligación de plazo vencido, sin perjuicio de la multa que proceda aplicar de conformidad a las normas generales.

6) Sanciones.

Atendido que el legislador no estableció una sanción especial para el caso que el empleador no diere cumplimiento a las obligaciones de que se trata dentro del plazo establecido, la infracción correspondiente dará lugar a la aplicación de las multas generales establecidas en el artículo 506 del Código del Trabajo, previstas justamente para cuando las infracciones señaladas en la ley no tienen fijada una sanción especial.

Cabe agregar, que en la circunstancia anteriormente señalada, esto es, que el empleador no cumpla con lo prescrito por la nueva normativa dentro del plazo aludido, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo, las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por los conceptos que la norma indica devengarán reajuste y el máximo de interés permitido para operaciones reajustables, desde la fecha en que se hizo exigible la respectiva obligación, y reajuste y similar interés, a partir de la fecha de término del contrato, en el caso de las indemnizaciones por esta circunstancia, de acuerdo a lo previsto en el artículo 173 del Código del Trabajo.

7) Vigencia de las modificaciones.

La Ley N° 20.684 no ha señalado una fecha especial para su entrada en vigencia, por lo que debe estarse a lo dispuesto en los artículos 6° y 7° del Código Civil, conforme a los cuales la ley obliga una vez promulgada en conformidad a la Constitución Política del Estado y publicada en el Diario Oficial, lo que, en la especie, ha ocurrido el día 23 de agosto de 2013.

De esta forma, las modificaciones introducidas por la ley a los artículos 163 inciso 1° y 177 inciso 1°, del Código del Trabajo, rigen in actum, es decir, desde la fecha de su publicación, a partir del 23 de agosto de 2013 antes indicada.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposiciones legales citadas y consideraciones efectuadas, cumplesme informar a

Ud. que el sentido y alcance del artículo único de la ley N° 20.684, que ha modificado los artículos 163 inciso 1° y 177 inciso 1° del Código del Trabajo, es el contenido en el presente dictamen, sin perjuicio de los demás que proceda emitir, según se requiera.

Saluda a Ud.

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO

ABOGADA

DIRECTORA DEL TRABAJO

MAOM/SMS/JDM/jdm

Distribución:

- Jurídico,Partes,Control
- Boletín, Deptos. D.T, Subdirectora
- U. Asistencia Técnica, XV Regiones
- Sub Jefe Departamento de Inspección
- Jefe Unidad de Conciliación
- Jefe de Gabinete Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo.