

Proyecto de ley, iniciado en moción de los Honorables Senadores señor Letelier, señoras Goic y Muñoz, y señores Elizalde y Quinteros, que incorpora un artículo 177 BIS en el Código del Trabajo para resguardar los derechos de los trabajadores ante la firma de un finiquito.

FUNDAMENTOS:

1. El derecho laboral se articula orgánicamente desde el principio de realidad porque supone que la asimetría de poder que existe entre trabajador y empleador es de tal envergadura que, sin correctivos jurídicos adecuados, la parte poderosa puede sojuzgar la voluntad y el derecho de la parte más débil. En consecuencia, este principio de realidad permite al derecho sobreponerse a la máscara que puede representar un instrumento suscrito entre un empleador y un trabajador que fue elaborado con el único propósito de encubrir la verdadera relación económica o acuerdo impuesto por la parte más fuerte a la parte débil, con el objeto de juzgar la verdadera relación a la luz del derecho. Buscar, en consecuencia, la verdadera estructura de relaciones jurídicas y económicas que existe entre las partes en el derecho laboral, es uno de los fines explícitos de esta área del derecho que toma forma concreta en el principio de realidad.

2. En coherencia con lo anterior, la OIT ha señalado en su conferencia internacional N° 95 que "para verificar si existe o no existe una relación de trabajo es necesario guiarse por los hechos, y no por la denominación o forma que las partes le hayan dado. Por eso se dice que la existencia de una relación de trabajo depende de si se han satisfecho o no ciertas condiciones objetivas, y no de la manera como cada una de las partes o ambas califiquen la relación entre ellas. En otras palabras, lo que cuenta es aquello que se conoce en derecho como el principio de la primacía de la realidad".¹

3. Por estos días, se avanza en la tramitación de un proyecto de ley que adecúa el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales. La implementación de estas modificaciones, incluyendo el finiquito electrónico, es un avance en términos de disminución de los costos de transacción del empleador, cuestión que valoramos en cuanto es una mejora de productividad (menor tiempo equivalente a mayor eficiencia), pero aquello no puede dar pábulo a que el trabajador quede en una posición desmejorada respecto de la cautela de sus derechos. Como Estado debemos perseguir todas las mejoras de eficiencia que podamos capturar con los cambios tecnológicos, pero para que estas medidas tengan estabilidad en el tiempo, debemos cerrar todo espacio a que sean utilizadas por empleadores inescrupulosos como nuevos instrumentos para afectar el legítimo y efectivo derecho de los trabajadores a su indemnización y demás prestaciones que la ley laboral le cautela.

1 Oficina Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª, reunión, 2006. Informe V (1), La Relación de Trabajo. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>

4. En consideración a lo anteriormente señalado, es necesario cautelar que, en la implementación de nuevas tecnologías en las relaciones laborales, no se dé espacio a abusos en el contexto del término de la relación laboral. La base de esta especial regulación nuevamente tiene como telón de fondo la asimetría de poder y de información existente entre empleadores y trabajadores. En muchas áreas importantes de la economía del país, los trabajadores no cuentan con niveles suficientes y adecuados de alfabetización digital a lo que se suma la falta de una cabal comprensión de las consecuencias de la suscripción del finiquito en cuanto a la cautela de sus derechos

5. Así las cosas, la presente iniciativa incorpora un nuevo artículo 177 bis del Código del Trabajo con el objetivo de evitar que el trabajador que suscriba un finiquito quede desprotegido frente al incumplimiento de las obligaciones establecidas para el empleador en dicho instrumento. No importando si dicha suscripción se realice de forma análoga o electrónica.

PROYECTO DE LEY:

Artículo único:

Incorpora un artículo 177 bis en el DFL 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

"Artículo 177 bis. Si en el plazo de 10 días, desde que se hubiera firmado el finiquito, el empleador no hubiere dado cumplimiento a todas las obligaciones laborales establecidas en este, se tendrá por no terminada la relación laboral y no se producirá el respectivo efecto liberatorio.

En caso de verificarse el incumplimiento establecido en el inciso anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, durante el período comprendido entre el décimo día posterior a la firma del finiquito y la fecha del cumplimiento íntegro de todas las obligaciones laborales establecidas en este."