MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE OTORGAMIENTO DE FINIQUITO
BOLETÍN N° 4045-13

VISTOS:

Lo dispuesto en los Artículos 1°, 19, 60 y 62 de la Constitución Política de la República; en la ley N° 18.918 Orgánica Constitucional del Congreso Nacional y en el Reglamento de la H. Cámara de Diputados.

CONSIDERANDO:

1° Que, finiquito se define como un contrato por el cual dos personas que estuvieron unidas por una relación laboral, una como empleadora y la otra como trabajadora, comparecen (se individualizan) acordando las condiciones en que supuso término a dicha relación laboral, específicamente acuerdan la causal de terminación, los haberes que se adeudan (normalmente del ex - empleador al ex - trabajador), las condiciones en que pagan esos haberes (normalmente al contado en el mismo acto de celebración), la llamada "cláusula liberatoria" (por la cual ambos comparecientes declaran que nada se adeudan fuera del contenido del finiquito y que renuncian a las acciones administrativas y/o judiciales) y, en algunos casos, los desacuerdos que quedaren pendientes, esto es, las posibles "reservas de derecho" sobre materias específicas que no serán cubiertas por la señalada cláusula liberatoria. Entonces, no cabe confundir el finiquito con "la propuesta de finiquito", que normalmente confecciona el ex - empleador y ofrece al ex - trabajador para su estudio y firma, pues sólo cuando esta propuesta se suscribe por el trabajador -ratificando ello ante ministro de fe - tal propuesta se convierte en un finiquito propiamente tal.

La ley promueve la firma de un finiquito tras la terminación de las relaciones de trabajo, pues ello facilita el pago de las deudas a los trabajadores y evita conflictos. Sin embargo, no puede ser obligatoria su suscripción en la medida en que se trata de un acuerdo entre dos personas que, por supuesto, pudieran no estar de acuerdo en los términos que contiene. Normalmente, si el trabajador no está de acuerdo con las condiciones planteadas en la propuesta de finiquito ofertada por el ex - empleador o siente que debe tener asesoría previa para estudiar su contenido, NO debe firmar tal propuesta.

Unido a lo anterior, no basta firmar el finiquito por parte de los comparecientes, pues para que tenga verdadero efecto liberatorio (declaración de que nada se adeuda y renuncia a las acciones recíprocas), se requiere que la suscripción

sea ratificada ante un ministro de fe, el que debe cerciorarse de que las partes, en especial el ex - trabajador, estén plenamente conscientes de lo que están firmando y de los efectos del acto, dando fe de la verdadera fecha de celebración (evitando que se firmen aparentes finiquitos "en blanco", con anterioridad a su verdadera celebración.).

Ahora, el efecto normal es que no se puede reclamar ni accionar ningún derecho que haya emanado de la relación laboral extinguida, precisamente por aplicación de la cláusula liberatoria. Las únicas excepciones son dos:

a) la existencia de materias sobre las que en el finiquito se hizo una expresa reserva de derechos, acordándose con ello la subsistencia de acciones para reclamar respecto de dichas materias, pues sobre ellas no produjo efecto la cláusula liberatoria;

b) las deudas previsionales que existieran, pues de ellas son titulares las respectivas entidades previsionales a las que está afiliado el ex - trabajador, las que, al no comparecer en el finiquito y estar imposibilitadas de renunciar o transar respecto de las cotizaciones previsionales que administran, mantienen la titularidad de tales obligaciones.

2° Que, como vemos, la obligación de otorgar finiquito que pesa sobre todo empleador, ***si bien no tiene un plazo para su cumplimiento***, la Dirección del Trabajo ha establecido en su jurisprudencia, que debe ser cumplida otorgando el referido documento en forma inmediata al cese de la prestación de servicio, con las correspondientes formalidades legales y sólo si las partes lo acordaren, un plazo para su pago. De esta forma, si el empleador retarda injustificadamente el otorgamiento del finiquito y, por ende, el pago de lo adeudado, el trabajador puede interponer un reclamo en la Inspección del Trabajo respectiva.
No obstante lo anterior, el hecho de no contar con un plazo para el cumplimiento de otorgar finiquito por parte del empleador, constituye al trabajador en una situación de inseguridad jurídica-económica, lo que hace perentorio asegurar, a través de un plazo obligatorio para el empleador, el otorgamiento del finiquito al trabajador estableciendo sanciones a su no otorgamiento oportuno.

3° Que, el empleador debe dejar constancia escrita del contrato de trabajo dentro del plazo de quince días contados desde la incorporación del trabajador. Si el contrato es por obra o por una duración inferior a treinta días, el empleador debe escriturar el contrato dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador.

Si el empleador no escritura el contrato, además de las multas respectivas, puede ser sancionado con una presunción legal: se entenderá que son cláusulas del contrato las que declare el trabajador. Al respecto, el empleador debe mantener en el lugar de trabajo un ejemplar del contrato de trabajo de cada trabajador y si alguno ha terminado, debe contar con el finiquito laboral respectivo.

Tampoco hay que olvidar que la necesidad de escriturar un contrato de trabajo existe desde el momento en que una persona presta sus funciones bajo "subordinación y dependencia", esto es, trabaja bajo supervisión directa, recibe

instrucciones, tiene obligación de cumplir horario, entre otros factores. En otras palabras, cualquier labor bajo subordinación y dependencia da origen a una relación laboral regida por las normas de Código del Trabajo. El hecho de que el contrato no se haya firmado no quiere decir que la relación laboral no esté plenamente vigente.

Resulta, por tanto lógico pensar que, si la ley contempla un plazo para que el empleador deje constancia escrita del contrato de trabajo, ¿Por qué no sucede lo mismo al término de las relación laboral? ¿Por qué el empleador no cuenta con un plazo para otorgar el finiquito a sabiendas que un trámite en extremo importante para el trabajador?

POR TANTO,

Los diputados que suscriben vienen en someter a vuestra consideración el siguiente,

PROYECTO DE LEY

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE OTORGAMIENTO DEL FINIQUITO

ARTÍCULO ÚNICO.- Modifiquese el Artículo 177 del Código del Trabajo agregando el siguiente inciso final:
"Con todo, si el empleador no entregase el finiquito al trabajador en un plazo máximo de quince días, contados desde la fecha del despido, se deberá pagar al trabajador la suma de 2 a 20 UTM una vez constatada esta situación por la inspección del trabajo respectiva"