Establece plazo para otorgamiento del finiquito del contrato de trabajo.
Boletín N° 7467-13

El contrato de trabajo, es un vinculo de carácter jurídico, y como tal se encuentra sujeto a diversas causales de termino, establecidas por la ley. El principal efecto de la terminación del contrato de trabajo está referido al cese de los derechos y obligaciones de las partes.

Como sabemos, la ley establece una serie de causas que pueden originar el término del contrato de trabajo, sin embargo, independiente de la causal invocada, el acto del termino de contrato debe ser debidamente formalizado, en los términos que establece la legislación vigente, a través de un finiquito de contrato de trabajo..

En materia laboral, el finiquito es un acto jurídico de carácter bilateral, en que las partes del contrato de trabajo, con motivo del término del mismo, dejan constancia del cumplimiento de las obligaciones de cada parte, y de las excepciones o reservas del caso. El propósito en definitiva del finiquito, es dar constancia del término de la relación laboral, y saldar, o cancelar las cuentas que pudieren existir y que derivan del contrato de trabajo.

Al respecto nuestra legislación no establece plazo alguno para que se otorgue dicho finiquito, quedando al arbitrio del empleador el momento que este se otorgue, causando muchas veces graves perjuicios al trabajador

Con lo anterior cabe señalar que si bien nuestra legislación no ha regulado esta materia, si lo ha hecho la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, que ha establecido que la formalización del finiquito debe ser cumplida otorgando el respectivo documento en forma inmediata al cese de prestación de servicio, con las correspondientes formalidades legales y solo si las partes lo acordare, un plazo para su pago

Sin perjuicio de lo anterior, el solo hecho de no existir un plazo establecido con claridad para otorgar el finiquito por parte del empleador, el trabajador queda en una situación de incertidumbre, e inseguridad jurídica, y por sobre todo económica, sobre todo considerando que en ocasiones el otorgamiento del finiquito, estando al arbitrio del empleador, puede tardar incluso más de un mes, por lo cual resulta pertinente y necesario establecer un plazo perentorio para el otorgamiento del finiquito de trabajo, el cual no puede si no ir en concordancia con lo que ha establecido la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, es decir debe otorgarse a partir de la fecha más próxima a la del cese de la prestación de servicios.

Por lo anterior, es venimos en presente el siguiente:

PROYECTO DE LEY MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO Y ESTABLECE PLAZO PARA OTORGAR FINIQUITO DE TRABAJO.

Articulo Único. Modifíquese el Artículo 177 del Código del Trabajo, agregando el siguiente inciso final

"Con todo, si el empleador no pusiera el finiquito a disposición del trabajador en un plazo máximo de 72 horas, desde la fecha de la separación de labores, deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha en que pusiere el finiquito a disposición del trabajador."