

DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN  
DERECHO  
K 11600(2559) 2017

*Jurídico*

1303

ORD.:

**MAT.:** La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre materias de carácter laboral incluidas en el finiquito sin perjuicio del derecho de los trabajadores para reclamar la reserva de derechos consignada en dicho documento, en cuyo caso podrán interponer un reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo o bien recurrir ante los Tribunales de Justicia.

- ANT.:** 1) Instrucciones de 06.03.2018 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.  
2) Pase N° 106 de 24.01.2018 de Jefe de Gabinete de Director del Trabajo.  
3) Oficio N° 636 de 17.01.2018 de Jefe Subrogante Unidad Jurídica, I Contraloría Regional Metropolitana de Santiago.  
4) Pase N° 1491 de 04.12.2017 de jefe de Gabinete de Director del Trabajo.  
5) Oficio N° 017952 de 27.11.2017 de Jefe Unidad Jurídica, I Contraloría Regional Metropolitana de Santiago.  
6) Presentación de 21.11.2017 de María Angélica del Carmen Díaz Valenzuela.

SANTIAGO,

09 MAR 2018

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : MARIA ANGELICA DEL CARMEN DIAZ VALENZUELA  
TENIENTE YAVAR N° 2151  
CONCHALI**

Mediante Oficio del ANT. 5) se ha derivado presentación contenida en el nro. 6) en que se consulta si resulta procedente que su empleador la hubiere convocado de forma perentoria a firmar su finiquito pese a que su contrato individual de trabajo se extendía hasta el 28.02.2018 y aún existían deudas provenientes de un contrato de trabajo del año 2007. Agrega que el año 2015 su remuneración se vio disminuida con ocasión de una modificación de su contrato de trabajo,

toda vez que dejó de ejercer el cargo de Directora de un establecimiento y asumió la función de Inspectora General.

Al respecto, cumpro con informar Ud. lo siguiente:

El artículo 177 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 2° 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 sindical respectivo, 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 65 bis y 169.*

*Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o el secretario municipal correspondiente. (...)”*

Se desprende de la norma legal, antes transcrita, que el finiquito debe cumplir con las siguientes formalidades: a) constar por escrito, b) firmarse por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo o ratificarse por el trabajador ante el Inspector del trabajo o bien ante otro de los ministros de fe indicados por la ley, esto es, notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

De esta forma, y cumpliéndose los requisitos antes expuestos, el finiquito celebrado adquiere pleno poder liberatorio, y obviamente puede ser invocado por empleador ante un reclamo.

En ese contexto, la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida entre otros, en los Dictámenes Ord. Nros. 824/21 de 26.02.2003, 3747/137 de 16.08.2004, 3594/095 de 07.08.2017, ha señalado que este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre materias que inciden en un finiquito de trabajo, extendido cumpliéndose los requisitos legales establecidos en el artículo 177 del Código del Trabajo toda vez que este último tiene pleno poder liberatorio entre las partes respecto de los derechos y obligaciones que los rigieron durante la vigencia del vínculo laboral; doctrina que fue complementada en el sentido que los Servicios del Trabajo estarían facultados para conocer y resolver los reclamos de trabajadores relacionados con derechos reservados en un finiquito, en todos los casos en que no exista una controversia en cuanto a la existencia del derecho, sino solamente relativa a su cuantía, oportunidad de pago u otras circunstancias que no inciden directamente en la existencia misma del derecho.

En el evento que la controversia tuviera relación con la existencia misma del derecho, la competencia para conocer de ella radica en los Juzgados de Letras del Trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo.

Revisados los antecedentes por usted aportados, se observa que con fecha 10.11.2017 celebró finiquito de trabajo, documento en que se consigna que prestó servicios desde el 01.03.2017 hasta el 10.11.2017, fecha esta última de terminación de sus servicios por la siguiente causal: “(...) de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 72 letra A) de la Ley N° 19.070 que señala Renuncia Voluntaria. Correspondiente

a la Ley N° 20.822, otorga a los profesionales de la educación que indica una bonificación por retiro voluntario según Resolución N° 0239 del 25.08.2016 del Ministerio de Educación". El documento consigna de puño y letra que la trabajadora se reserva el derecho para cobrar el bono de incentivo directivo y el bono sindicato profesionales.

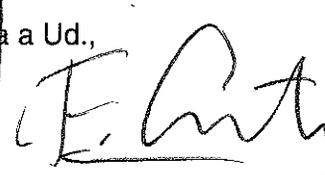
Sin perjuicio de lo expuesto, cabe tener presente que el inciso 4° del artículo 3 de la ley N° 20.822, del Ministerio de Educación, que Otorga a los profesionales de la educación que indica una bonificación por retiro voluntario, dispone que:

*(...)El término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la bonificación que corresponda a disposición del profesional de la educación que haya renunciado al total de las horas que sirve en la entidad empleadora y siempre que este haya cumplido sesenta o más años de edad, en el caso de las mujeres, o sesenta y cinco años o más, en el caso de los hombres. Sin perjuicio de lo anterior, el término de la relación laboral deberá materializarse a más tardar en el plazo de seis meses, contados desde el traspaso de los recursos que correspondan, por parte del Ministerio de Educación, para el pago de la bonificación respectiva. Este pago será una obligación del sostenedor y no podrá utilizar los recursos en ningún otro fin (...)*

Se desprende de la norma citada que el término del contrato de trabajo de un docente en el caso de acogerse a retiro voluntario sólo se produce cuando la Corporación Municipal pone a disposición del trabajador la totalidad de la bonificación que le corresponda. Asimismo, la Corporación Municipal dispone de un plazo de seis meses, contados desde el traspaso de los fondos desde el Ministerio de Educación, para poner término a la relación laboral con los docentes que se acogieron al beneficio.

Sobre la base de lo expuesto, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa, cumpla con informar a Ud. que este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre materias de carácter laboral incluidas en el finiquito, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para reclamar la reserva de derechos consignada en el documento, para cuyo efecto, podrá interponer un reclamo ante la Inspección del Trabajo o bien recurrir ante los Tribunales de Justicia.

Saluda a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
 ABOGADO  
 JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO  
 DIRECCIÓN DEL TRABAJO



JFCC/EPICAS

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control