



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales
E. 162839 (1324) 2021

Jurídica

2534

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA: Terminación de contrato de trabajo.
Finiquito. Prescripción.

RESUMEN:

- 1) El plazo de 10 días hábiles establecido por el artículo 177 del Código del Trabajo para que el empleador otorgue el finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, es una obligación que debe cumplirse por aquel, por tanto, la firma o ratificación por parte del trabajador puede extenderse por un período mucho más extenso al que la norma no hace alusión, en consecuencia, no obliga a este.
- 2) El trabajador siempre podrá exigir el pago del referido finiquito mientras no haya sido declarada judicialmente la prescripción extintiva del mismo, la que, a su vez, debe ser alegada por aquel que quiera aprovecharse de ella, es decir, por el empleador, cumpliendo con todos los requisitos que la ley establece.

ANTECEDENTES:

- 1) Presentación de fecha 23.09.2021 de Novartis Chile S.A.

05 NOV 2021

SANTIAGO,

**DE: JEFE DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SR. SERGIO MONTES LARRAÍN
REPRESENTANTE LEGAL DE NOVARTIS CHILE S.A.
AV. EL GOLF N°40, PISO 20, COMUNA LAS CONDES**

Mediante presentación de ANT. 1) Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico destinado a responder su consulta respecto a qué caminos legales deben adoptarse y, si fuera el caso, cómo es posible efectuar el pago del

finiquito a un trabajador que ha presentado su renuncia, pero no ha acudido a firmar el finiquito a la Notaría respectiva, ni a recibir el respectivo cheque con las prestaciones adeudadas, trabajador que, asimismo, reside actualmente en el extranjero y no ha respondido a los requerimientos de su ex empleador para recibir el pago.

Al respecto, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo establece lo siguiente:

“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 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.”

El plazo que el legislador ha otorgado para que el empleador ponga a disposición del trabajador el finiquito al término de la relación laboral, es de 10 días contados desde la separación del trabajador. Tal como lo establece el Dictamen N°3866/42 de fecha 07.10.2013, esto *“...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.”*

De lo anterior, es posible sostener que, el plazo de 10 días hábiles que la norma prevé para que el empleador otorgue el finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, es una obligación que debe cumplirse por el empleador, por tanto, la firma o ratificación por parte del trabajador puede extenderse por un período mucho más extenso al que la norma no hace alusión, en consecuencia, no obliga a este.

No obstante, con el objeto de preservar la certeza jurídica, el inciso 1° del artículo 510 del Código del Trabajo establece un plazo de prescripción extintiva bajo el siguiente tenor:

“Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.”

En armonía con lo dispuesto en el artículo 2.493 del Código Civil, el que dispone que el que quiera aprovecharse de la prescripción debe alegarla, toda vez que el juez no está facultado para declararla de oficio, el Dictamen N°3268/046 de fecha 22.08.2014, establece:

“De ello se sigue que la inactividad del acreedor solo puede ser aprovechada por el deudor a través de un solo medio, a saber, alegándola judicialmente a su favor, ejerciendo la acción u oponiendo la excepción respectiva en la oportunidad legal y obteniendo su declaración por el tribunal competente.”



Por consiguiente, el empleador deberá mantener el finiquito y su pago a disposición del trabajador, ya sea, a través de un documento bancario vigente o en dinero en efectivo, durante un espacio de tiempo, no inferior a los plazos de prescripción previstos para los derechos en él consignados, periodo durante el cual el trabajador podrá requerir el pago de éste.”

De la jurisprudencia administrativa citada se desprende que el trabajador siempre podrá exigir el pago del referido finiquito mientras no haya sido declarada judicialmente la prescripción extintiva del mismo, la que, a su vez, debe ser alegada por aquel que quiera aprovecharse de ella, es decir, por el empleador, cumpliendo con todos los requisitos que la ley establece.

En consecuencia, atendido todo lo expuesto, cumplo con informar a usted lo siguiente:

- 1) El plazo de 10 días hábiles establecido por el artículo 177 del Código del Trabajo para que el empleador otorgue el finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, es una obligación que debe cumplirse por aquel, por tanto, la firma o ratificación por parte del trabajador puede extenderse por un período mucho más extenso al que la norma no hace alusión, en consecuencia, no obliga a este.
- 2) El trabajador siempre podrá exigir el pago del referido finiquito mientras no haya sido declarada judicialmente la prescripción extintiva del mismo, la que, a su vez, debe ser alegada por aquel que quiera aprovecharse de ella, es decir, por el empleador, cumpliendo con todos los requisitos que la ley establece.

Saluda atentamente a usted,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCALÍA
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


LBP/FJBS

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control