



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 8585 (1510) 2014

ORD.: 3268 / 46

Rauts

MAT.: 1.- El trabajador podrá exigir el pago de su finiquito mientras su extinción, por vía de la prescripción, no haya sido alegada y declarada por los Tribunales de Justicia en cada caso particular. De ello se sigue, que el empleador deberá mantener a disposición del trabajador el respectivo finiquito y su pago durante igual período de tiempo.

2.- El empleador para efectos de cumplir con la obligación de conservar la documentación laboral, deberá tener presente las normas sobre prescripción reguladas en el ordenamiento jurídico.

ANT.: 1) Instrucciones de 11.08.2014, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 29.07.2014, de Carla Labra Díaz.

FUENTES: Artículos 5º, inciso 2º, 177 y 510 del Código del Trabajo y artículo 2493, del Código Civil.

CONCORDANCIAS: Dictamen N° 7053/160, de 28.09.1990

SANTIAGO,

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

27 AGO 2014

**A : CARLA LABRA DÍAZ
CALLE ARGOMEDO N° 302
SANTIAGO/**

Mediante presentación del antecedente 2), Ud. ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección relativo a las siguientes materias:

1) Plazo durante el cual es exigible por parte de un trabajador el cobro de su finiquito y, período de tiempo en que el empleador debe mantener a disposición del trabajador el finiquito pendiente de ratificación y su cheque.

2) Periodo por el cual el empleador debe conservar archivados los finiquitos que no se encuentren firmados o ratificados.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud., lo siguiente:

1) En relación con la primera consulta planteada, cabe señalar que el artículo 177 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, prescribe:

“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 del personal o 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”.

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador, imperativamente, ha fijado un plazo máximo de 10 días hábiles para que el empleador otorgue el finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, lo que implica que dentro de dicho plazo se debe confeccionar el señalado documento, consignando en éste todos los valores que corresponda pagar al trabajador a causa del término de la relación laboral, el cual debe estar disponible para su aceptación y recepción por el trabajador, dentro del referido plazo.

Al respecto, oportuno es señalar que las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, todos del Código del Trabajo, conforme a lo dispuesto por el artículo 173 del mismo cuerpo normativo, generan intereses a partir del término del contrato, circunstancia que resulta aplicable a la situación prevista en el antes transcrito artículo 177.

Asimismo, dable es precisar que el referido plazo que la misma norma prevé, fue establecido con objeto de que el empleador, como ya se señalara, otorgue el finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, entendiéndose por tal, el hecho que el empleador deberá comunicar a éste el lugar y oportunidad –que no podrá ser superior al plazo de 10 días hábiles- en que se dará cumplimiento a la referida obligación, circunstancia que, permite sostener que la firma o ratificación de aquél podría efectuarse más allá de dicho plazo, toda vez que, éste no obliga al trabajador.

En este sentido, es del caso advertir que el finiquito tiene por objeto dejar constancia del cabal cumplimiento que cada una de las partes ha dado a las obligaciones y derechos emanadas del contrato de trabajo, derechos que al tenor del artículo 510 del Código del Trabajo, prescriben en los plazos allí contemplados.

En efecto, el citado artículo 510 del Código del Trabajo, en su inciso 1º y 4º, dispone:

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

El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagados”.

En este orden de ideas, si bien el artículo 5º del Código del Trabajo, en su inciso 2º, consagra el derecho de irrenunciabilidad de los derechos laborales, el legislador ha establecido ciertas formas de prescripción extintiva como una manera de lograr seguridad en las relaciones jurídicas.

De esta suerte, el trabajador podrá exigir el pago de su finiquito, en la medida que, los derechos en él consignados, no se encuentren prescritos a la luz del ordenamiento jurídico laboral, sin que ello signifique, en caso alguno, declarar la prescripción del derecho, toda vez que, tal facultad no corresponde a esta Dirección, sino a los Tribunales Ordinarios de Justicia, acorde con lo prevenido en el artículo 2493 del Código Civil, el cual dispone que *“El que quiera aprovecharse de la prescripción debe alegarla, el juez no puede declararla de oficio”.*

De ello se sigue, que la inactividad del acreedor sólo puede ser aprovechada por el deudor a través de un solo medio, a saber, alegándola judicialmente en 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 esta forma, posible es convenir que no resulta necesario conservar durante igual período de tiempo un cheque que consigne lo adeudado, por cuanto la ley sólo exige como requisito que el pago se encuentre a disposición del trabajador, desde un plazo máximo de 10 días hábiles contados desde el término de la relación laboral y, en cuyo caso, una vez requerido el pago por parte del trabajador, se deberá comunicar a éste el lugar y oportunidad en que se dará cumplimiento a dicha obligación.

2.- Finalmente, en lo concerniente a la consulta referida al período durante el cual el empleador debe conservar archivada la documentación laboral, específicamente los finiquitos, la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N° 7053/160, de 28.09.1990 -cuya copia se adjunta-, ha concluido que *“el lapso durante el cual el empleador debe conservar la documentación*

aludida –documentos que derivan de las relaciones laborales- es, a lo menos, el suficiente para respaldar debidamente las obligaciones laborales y contables de la empresa frente al eventual ejercicio de acciones laborales, previsionales, civiles, penales o tributarias, según los casos, espacio de tiempo que, por lo tanto no podría ser inferior a los plazos de prescripción de cada uno de los diversos derechos y acciones....”

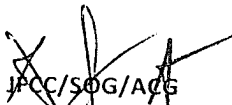
En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que:

1.- El trabajador podrá exigir el pago de su finiquito mientras su extinción, por vía de la prescripción, no haya sido alegada y declarada por los Tribunales de Justicia en cada caso particular. De ello se sigue, que el empleador deberá mantener a disposición del trabajador el respectivo finiquito y su pago durante igual período de tiempo.

2.- El empleador para efectos de cumplir con la obligación de conservar la documentación laboral, deberá tener presente las normas sobre prescripción reguladas en el ordenamiento jurídico.

Saluda a Ud.,


CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO


 JFCC/SOG/ACG
 Distribución:

- Jurídico – Partes
- Control - Boletín
- Divisiones D.T.
- Subdirector – U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Jefe de Gabinete Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo.