

Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E39779(2158)2019

2445

ORDINARIO N° _____/

MATERIA:

Competencia Dirección del Trabajo. Caso genérico.

RESUMEN:

Este Servicio se encuentra impedido de pronunciarse respecto de los conceptos específicos que deben incluirse en el respectivo finiquito ante la falta de antecedentes concretos sobre el término del contrato de trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de Departamento Jurídico y Fiscal (S), de 07.07.2020 y 31.07.2020
- 2) Ordinario N° 1101, de ICT Santiago Sur, de 02.10.2019.
- 3) Presentación de Olimen Ingeniería SPA, de 31.07.2019.

SANTIAGO, 31 AGO 2020

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: DON WASHINGTON OLIVA VALENZUELA
OLIMEN INGENIERÍA SPA
DEPARTAMENTAL N° 333-A
SAN JOAQUÍN/

Mediante presentación del antecedente 3), esa empresa consulta a esta Dirección, los conceptos que correspondería incluir en el finiquito de don Jochy Lorenzo Lorenzo, de nacionalidad dominicana, quien se ha desempeñado en la empresa recurrente durante 2 años y 10 meses, y que ha manifestado verbalmente su propósito de renunciar al trabajo.

Al respecto, es dable informar que este Servicio se encuentra impedido de pronunciarse respecto de los conceptos que deben incluirse en el respectivo finiquito pues, ante la falta de antecedentes concretos sobre el término del contrato de trabajo, la opinión solicitada incide en materias que "(...) corresponde sean verificadas mediante un procedimiento de fiscalización, situación que dificulta emitir el pronunciamiento en los términos requeridos, pues los elementos fácticos que componen una relación laboral se configuran y definen en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que resulten de la prestación de los servicios". (Aplica Ord.N°4998 de 21.10.2019).

Sin perjuicio de lo anterior, resulta pertinente indicar que, en caso de renuncia del trabajador, la doctrina uniforme de este Servicio contenida en Dictamen N°617/35, de fecha 06.02.1997, ha señalado que "(...) el legislador ha exigido como único requisito de la renuncia el que conste por escrito, y para efectos que el empleador la pueda hacer valer, que además de ser firmada por el trabajador y el presidente del sindicato o delegado del personal o sindical, alternativamente, sea ratificada ante inspector del trabajo".

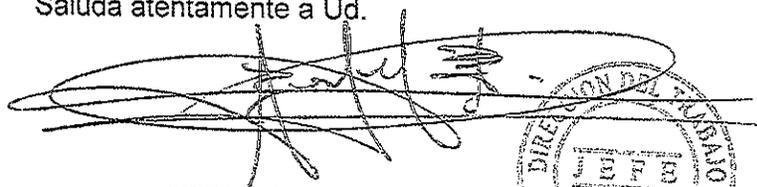
En este orden de ideas, es necesario considerar que el artículo 177 del Código del Trabajo establece:

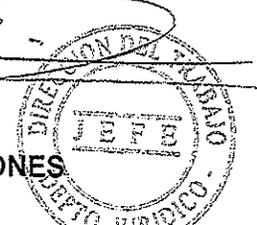
"El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado 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".

Al tenor de dicha disposición legal, la doctrina uniforme de este Servicio, contenida en Dictamen N°3866/42, de 07.10.2013 ha establecido que: "(...) el finiquito debe ser firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o bien ser ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo, o alguno de los ministros de fe que señala el inciso 2° de dicho precepto, caso en el cual podrá ser invocado por el empleador. Se infiere asimismo, que la nueva normativa incorporada al señalado precepto, exige que el finiquito debe ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de un plazo de diez días hábiles, contado desde la separación de éste, y que las partes pueden pactar el pago en cuotas de todas las sumas adeudadas, en los términos establecidos en los artículos 63 bis y 169 del Código del Trabajo".

De igual forma, cabe señalar que el finiquito otorgado por el empleador con las formalidades legales, debe contener 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, dentro del término de diez días hábiles previstos por el Artículo 177 del Código del Trabajo (Aplica Dictamen N°3269/47, de 22.08.2014).

Saluda atentamente a Ud.


CARLOS AGUILAR BRIONES
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




RGR/rgr
Distribución
- Jurídico y Partes