



CONSIDERACIONES ELEMENTALES ANTES DE FIRMAR UN FINIQUITO DE TRABAJO

DESCRIPCIÓN

El finiquito es un acuerdo en que trabajador y empleador dejan constancia del término del contrato de trabajo.

DETALLES

El finiquito debe contener:

- Nombre del trabajador y razón social o nombre del empleador.
- Cédula de Identidad vigente del trabajador y RUT del empleador.
- Estado civil y profesión del trabajador.
- Domicilio de ambas partes.
- Fecha de inicio y término de la relación laboral.
- Fecha de ratificación del finiquito.
- Causal de término de la relación.
- Detalle de los haberes y montos que se cancelan en el finiquito (si existen).
- Reserva de derecho convenida, es decir, beneficios u otros aspectos sobre los cuales el trabajador(a) no esté de acuerdo, y que serán materia de reclamo posterior.

DOCUMENTOS REQUERIDOS

Antecedente que deben presentar los trabajadores:

- Cédula de identidad vigente.
- Certificado Histórico de Cotizaciones Previsionales pagadas de AFP, Salud (FONASA e ISAPRE) y/o AFC para acreditar el pago de dichas prestaciones.
- Certificado de Deuda de Prestamos Sociales de CC.CC u otra institución.

Antecedentes que deben presentar los empleadores:

- Cédula de identidad vigente.
- Proyecto de finiquito (tres copias).
- Planillas de cotizaciones previsionales del trabajador o certificado que acredite su pago íntegro.

Otros antecedentes:

- Poder simple, si el trámite es realizado por un representante del trabajador o el empleador.

Marco legal

El Inciso 1° del Artículo 177° del Código del trabajo preceptúa que el finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deben constar por escrito

Concepto de finiquito y propuesta de finiquito

Es un contrato por el cual dos personas que estuvieron unidas por una relación laboral, una como empleadora y la otra como trabajadora, comparecen (se individualizan) acordando las condiciones en que su puso término a dicha relación laboral, específicamente acuerdan la causal de terminación, los haberes que se adeudan (normalmente del ex empleador al ex trabajador), las condiciones en que pagan esos haberes (normalmente al contado en el mismo acto de celebración), la llamada "cláusula liberatoria" (por la cual ambos comparecientes declaran que nada se adeudan fuera del contenido del finiquito y que renuncian a las acciones administrativas y/o judiciales) y, en algunos casos, los desacuerdos que quedaren pendientes, esto es, las posibles "reservas de derecho" sobre materias específicas que no serán cubiertas por la señalada cláusula liberatoria. Ejemplo: el pago de gratificación si correspondiere, asignaciones familiares en proceso de autorización ante el organismo competente. Entonces, no cabe confundir el finiquito con "la propuesta de finiquito", que normalmente



confecciona el ex empleador y ofrece al extrabajador para su estudio y firma, pues sólo cuando esta propuesta se suscribe por el trabajador -ratificando ello ante ministro de fe - tal propuesta se convierte en un finiquito propiamente tal.

Para reclamar un derecho reservado en un finiquito

El finiquito que suscriben las partes y que se ratifica ante un ministro de fe, puede contener reserva de acciones o derechos respecto a los beneficios contenidos en dicho documento, ya sea en cuanto a su procedencia, forma de cálculo, pago, etc. La Dirección del Trabajo ha establecido mediante Dictamen N°0824/0021 de 26.02.03, 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 existe una controversia en cuanto a la existencia del derecho, sino solamente relativa a su cuantía, oportunidad de pago u otras circunstancias que no incidan directamente en la existencia del derecho. Por el contrario, si la controversia está relacionada con la existencia del derecho la competencia corresponde a los Juzgado del Trabajo respectivos, quienes deben conocerlas y resolverlas, según lo dispone el Artículo 420°, Letra a) del Código del Trabajo.

Importancia de la acreditación, ante el ministro de fe, que las imposiciones del trabajador despedido se encuentran pagadas

La Ley N°19.844, publicada el 13.01.2003, estableció que los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito deben requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de las instituciones previsionales correspondientes o con copias de las planillas de pago, que han dado cumplimiento al pago de cotizaciones para fondo de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al despido. El ministro de fe deberá dejar constancia que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato si el empleador adeudare cotizaciones previsionales.

Por otra parte, de acuerdo con lo establecido por el Artículo 177° del Código del Trabajo, modificado por la Ley N°20.684, el finiquito debe ser otorgado y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de 10 días hábiles contados desde la separación del trabajador.

No olvidar que...

- La única forma de echar abajo un finiquito es lograr que un tribunal lo declare nulo, porque el finiquito contenga errores, o que el trabajador lo firmó presionado por la fuerza, o fue víctima de un engaño doloso para lograr su firma. También el finiquito es nulo si no se han pagado las imposiciones.
- Para que tenga valor la reserva de derecho debe quedar expresada en el texto del finiquito y se debe hacer antes de firmarlo.
- Para poner término al contrato de trabajo las imposiciones deben estar pagadas, de lo contrario será el tribunal, quien posteriormente lo declare como una deuda retroactiva en tanto no se haya enterado por el empleador dicha deuda.
- **Si el despido es injustificado**, el tribunal ordenará pagar la indemnización por falta de aviso previo, y la indemnización por años de servicio. Esta última indemnización deberá pagarse aumentada en un porcentaje que va entre el 30% y el 100%, según haya sido la causal del despido. Es decir, hay una sanción, pero de todas maneras el despido se produce. Todo lo anterior es demandable y materia de prueba, no es algo que se da por hecho
- También puede ocurrir que **las partes acuerden** una modalidad de pago, diferido en cuotas, de alguna de las prestaciones incluidas en el finiquito. En este caso, deberá quedar correctamente individualizado el monto de cada cuota, los intereses y reajustes del período, el monto a pagar, debidamente especificado y la fecha, hora y lugar donde se efectuará este pago.



Todos estos acuerdos deben quedar **formalizados** por escrito en el finiquito o en un anexo y firmado por las partes.

Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo respectiva.

Cuando los valores a pagar se hayan pactado en cuotas, es conveniente establecer una **cláusula de aceleración**, que permita al trabajador, en caso de incumplimiento de parte del empleador en el pago de algunas de las cuotas, hacer efectivo el saldo total de la deuda en el Tribunal, en virtud del artículo 63 bis del Código del Trabajo, como asimismo una cláusula de aplicación de intereses y reajustes.

Si el trabajador no está de acuerdo con el finiquito presentado, deberá interponer un reclamo y **no firmar** dicho documento. Si tampoco se logra un acuerdo en esta instancia administrativa denominada **reclamo**, el o los afectados deberán recurrir a los Tribunales del Trabajo, dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde el despido del trabajador.

Este plazo para ingresar la demanda correspondiente en los Tribunales del Trabajo se suspende al interponer el reclamo, **pero en ningún caso puede exceder de 90 días hábiles contados desde el despido**.

Al ratificar el finiquito en las Inspecciones del Trabajo, éste adquiere **Mérito Ejecutivo** al dar constancia de acuerdos derivados de una obligación laboral, producidos entre las partes y firmados por éstas ante los inspectores del trabajo, (art. 462 Código del Trabajo).

El **mérito Ejecutivo** del finiquito, debidamente otorgado, determina que el trabajador se encuentra facultado para iniciar ante los Tribunales del Trabajo, un juicio ejecutivo tendiente a obtener el pago de las prestaciones de que da cuenta dicho documento, sin necesidad de un procedimiento previo que reconozca la existencia de la deuda, como sucede en los juicios ordinarios, con lo que se acorta considerablemente el tiempo de duración de la acción judicial que se inicie.

EJEMPLO DE CLÁUSULA DE RESERVAS: ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN:

- *"Dejó expresamente establecido que me reservo los derechos de impugnar la causal de despido invocada, nulidad del despido y derecho a reclamar el cobro de toda prestación laboral no cancelada referida a la seguridad social (AFP, Salud y AFC) u otras, como es el no pago de descuentos variables (préstamos de consumo), a través de acciones administrativas y judiciales, en forma particular"*.

PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN:

- *"Dejó expresamente establecido que me reservo los derechos de impugnar la causal de despido invocada, nulidad del despido y a reclamar el cobro de toda prestación laboral no cancelada referida a la seguridad social (AFP, Salud y AFC) u otras, como es el no pago correcto Bono Extraordinario, no imponible ni tributable, con cargo a los excedentes de las subvenciones de las Leyes N°s 19.410 y 19.933 o el no pago de descuentos variables (préstamos de consumo),, a través de acciones administrativas y judiciales, en forma particular y colectiva"*.



DEFENSORÍA JURÍDICO SINDICAL

CARTILLA JURÍDICA

IMPORTANTE:

- ❖ *Cuando algún trabajador estima que en su relación laboral fue objeto de acoso laboral, o acciones u omisiones que constituyeron vulneraciones a sus derechos fundamentales, como son su integridad psíquica o física, derecho a la honra, a la privacidad. Lo mismo, respecto a su derecho a indemnidad por haber hecho alguna denuncia o reclamo administrativo o judicial, por intereses propios o como testigo de colegas y por ello haber sufrido una represalia. También se debe dejar constancia de la vulneración del fuero maternal o la infracción a la obligación del empleador de velar por la vida y protección de la salud de los trabajadores, por haberlos expuesto a situaciones de peligro, químico, sanitario, etc.*

DE SER NECESARIO TRANSCRÍBIRLO EN UN PAPEL, CELULAR Y NO SÓLO MEMORIZALO

