



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K 10126(2025)2013

Jur de W

ORD.: 4157 ✓

MAT.: Atiende presentación que indica.

4157
ANT.: 1) Dictamen N° 3866/42, de 07.10.2013;
2) Pase N° 1617, de 02.09.2013, de Jefa de Gabinete Directora del Trabajo;
3) Presentación de 27.08.2013, de Sr. Manuel Ahumada Lillo, Presidente Confederación General de Trabajadores de Chile C.G.T. Chile.

SANTIAGO, 25 OCT 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. MANUEL AHUMADA LILLO
PRESIDENTE
CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE CHILE C.G.T.
DIECIOCHO N° 45 PISO 5° A
SANTIAGO.

Mediante presentación del Ant. 3), solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de las consecuencias jurídicas y penales que afectarían al empleador al no respetar el plazo de hasta diez días hábiles para otorgar el finiquito, que confiere la ley N° 20.684. Hace presente, que esta norma legal no hace mención a tales consecuencias.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 177, inciso 1° del Código del Trabajo, modificado por el artículo único N° 2, de la ley N° 20.684, publicada en el Diario Oficial de 23.08.2013, 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 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 citada se desprende, en lo pertinente, que atendida la modificación introducida por la ley N° 20.684, el finiquito del contrato de trabajo debe ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de un plazo de diez días hábiles, contados desde que se ha producido la separación del trabajador.

Pues bien, la ley indicada, al establecer la obligación del empleador de otorgar el finiquito y de poner su pago a disposición del trabajador dentro del plazo fijado, no señaló una sanción específica para el caso de que ello no ocurriera.

Al respecto, la doctrina de esta Dirección, contenida en dictamen N° 3866/42, de 07.10.2013, del Ant. 1), que fija el sentido y alcance de la ley N° 20.684, cuya fotocopia se adjunta, manifiesta que ante la situación antes referida rige lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo, previsto justamente para cuando las infracciones a la legislación laboral no tienen fijada una sanción especial.

En efecto, el artículo 506, incisos 1° al 4°, del Código del Trabajo, ordena:

“ Las infracciones a este Código y sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas de conformidad a lo dispuesto en los incisos siguientes, según la gravedad de la infracción.”

“Para la micro empresa y la pequeña empresa, la sanción ascenderá de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.”

“Tratándose de medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.”

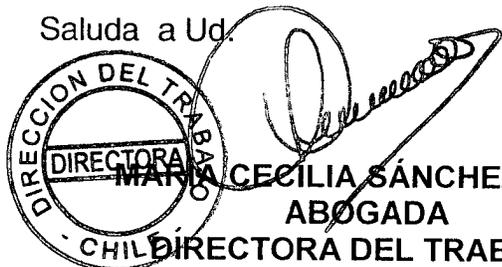
“ Tratándose de grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.”

De esta forma, en el evento consultado, de ser el caso, procede dar aplicación a lo dispuesto en la disposición legal antes transcrita.

Sin perjuicio de lo anterior, la doctrina contenida en el dictamen aludido, agrega que todas las sumas consignadas en el finiquito y que no sean pagadas oportunamente por el empleador, devengan reajuste y el máximo de interés permitido para operaciones reajustables, desde la fecha en que se hizo exigible la respectiva obligación, si se trata de las contenidas en el artículo 63 del Código del Trabajo, y reajuste y similar interés, desde la fecha del término del contrato, si corresponden a las indemnizaciones que proceden en esta última circunstancia, como lo dispone el artículo 173 del mismo Código.

En cuanto a las consecuencias penales que acarrearía la situación en consulta, no corresponde legalmente a esta Dirección pronunciarse, por carecer de competencia para ello.

Saluda a Ud.


DIRECCION DEL TRABAJO
DIRECTORA
MARIA CECILIA SANCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECCION DEL TRABAJO
CHILE


MAOM/SMS/JDM/jdm
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control