

## **ALGUNAS OBSERVACIONES SOBRE LA MODIFICACIÓN DEL ART. 177 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO<sup>1</sup>**

Mediante ley N° 19.844 publicada en el Diario Oficial del sábado 11 de enero de 2003, se modificó el Código del Trabajo sólo en lo que se refiere a la formalización de los finiquitos laborales suscritos a causa de un despido, materia que se encuentra regulada por el artículo 177 del mismo.

El texto completo del nuevo artículo, mediante la introducción de cuatro incisos que se señalan más adelante, quedó como sigue, destacándose en letra negrilla los incisos nuevos:

**“Artículo 177.** *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.*

*Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.*

***En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. Con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales.***

***Los organismos a que se refiere el inciso precedente, a requerimiento del empleador o de quien lo represente, deberán emitir un documento denominado “Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas”, que deberá contener las cotizaciones que hubieran sido pagadas por el respectivo empleador durante la relación laboral con el trabajador afectado, certificado que se deberá poner a disposición del empleador de inmediato o, a más tardar, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la fecha de recepción de la solicitud. No obstante, en el caso de las cotizaciones de salud, si la relación laboral se hubiera extendido por más de un año el certificado se limitará a los doce meses anteriores al del despido.***

---

<sup>1</sup> Gonzalo Jiménez E., Profesor de Derecho Laboral, Facultad de Derecho de la Universidad Diego Portales.

***Si existen cotizaciones adeudadas, el organismo requerido no emitirá el certificado solicitado, debiendo informar al empleador acerca del período al que corresponden las obligaciones impagas e indicar el monto actual de las mismas, considerando los reajustes, intereses y multas que correspondan.***

***Si los certificados emitidos por los organismos previsionales no consideraran el mes inmediatamente anterior al del despido, estas cotizaciones podrán acreditarse con las copias de las respectivas planillas de pago.***

*No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.*

*El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.”*

A raíz de esta reforma estimamos oportunos los siguientes comentarios:

1º.- Siempre se ha entendido, tanto por la jurisprudencia judicial<sup>2</sup> como administrativa<sup>3</sup>, que el finiquito consiste en un **“ajuste final de cuentas”**, esto es, un acuerdo que procedía ***luego de*** o al menos ***como consecuencia de*** que una relación laboral había terminado, cualquiera fuera la causal que hubiera operado.

2º.- Con el fin de evitar que tanto el “finiquito”, como la “renuncia del trabajador” y el “mutuo acuerdo” para poner término al contrato fueran obtenidas sin la libre voluntad del trabajador, la ley ha exigido las formalidades que se señalaban en el artículo 177, el cual contempla y contemplaba cuatro ministros de fe pública y tres personas que, como agentes laborales propios del derecho colectivo del trabajo, pueden intervenir útilmente a fin de que el finiquito tenga plena fuerza liberatoria para el empleador. Los primeros, propiamente ministros de fe considerados como tal por diversas leyes especiales son: el Inspector del Trabajo, el Notario, el Oficial del Registro Civil y el Secretario Municipal. Ante ellos el trabajador debe “ratificar” el instrumento, lo que de acuerdo

---

<sup>2</sup> “El finiquito, la ley no lo define, pero sí lo designa como un instrumento en el artículo 177 de la codificación citada, como se dijo; y en el artículo 9º inciso final del mismo texto legal, señala su propósito: dar constancia del término de la relación laboral, firmado por las partes. Puede decirse, entonces, que es el instrumento suscrito por las partes destinado a dejar constancia del término de la relación laboral.” Gaceta Jurídica T. 197 Pg. 162 y ss.

<sup>3</sup> Dirección del Trabajo, Dictamen 3251/194 de 1.7.93

con las interpretaciones administrativas y judiciales<sup>4</sup> significa **aprobar, o confirmar, con la rúbrica, su pleno acuerdo con el contenido del documento.**

3º.- Con la reforma de la ley 19.844 se agrega un requisito para que los ministros de fe certifiquen la ratificación de un finiquito en los casos de despido por alguna causal de las mencionadas en el artículo 162, esto es, *vencimiento del plazo convenido, conclusión del trabajo o servicio* que dio origen al contrato y *caso fortuito o fuerza mayor* (causales 4, 5 y 6 del artículo 159), o por alguna de las causales llamadas de *caducidad*, en las cuales hay una imputación de conducta reprochable del trabajador (que se contemplan en el artículo 160) o cuando se aplique alguna causal de los incisos 1º o 2º del artículo 161, es decir, la causal “*necesidades de la empresa*” y “*desahucio*”, en los pocos casos en que éste se puede dar, es decir cuando se trata de apoderados con facultades de administrar, trabajadores de casa particular y trabajadores de la exclusiva confianza del empleador.

4º.- Ese nuevo requisito consiste en que el ministro de fe debe solicitar al empleador que éste le acredite haber pagado las cotizaciones previsionales del respectivo trabajador, hasta el último día del mes anterior al despido, lo que puede hacer mediante “**Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas**”, emitido por las instituciones de previsión o bien mediante las copias de las respectivas planillas de pago de imposiciones previsionales. En el caso de cotizaciones por salud, si el contrato hubiere durado más de un año, la certificación se limitará a los últimos doce meses anteriores al despido.

5º.- Los organismos previsionales deberán emitir el “Certificado de Cotizaciones Provisionales Pagadas” dentro del plazo de tres días hábiles a contar desde la fecha de recepción de la respectiva solicitud. Si el empleador no está al día, la institución previsional no emitirá el certificado, debiendo indicar cuáles son las cotizaciones impagas, señalando en monto actual de las mismas, con sus reajustes, intereses y multas.

---

<sup>4</sup> “...existe tal ratificación, es decir, aprobación o confirmación de la firma, como define dicha palabra el Diccionario de la Real Academia...” (Gaceta Jurídica N° 177 Pg. 161)

6º.- No obstante lo anterior, el Ministro de fe actuante estará obligado a dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato si el empleador no hubiera efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales.

Respecto de esta última norma estimamos conveniente hacer las siguientes prevenciones:

- a) En esta materia el legislador incurre en el error de afirmar, aunque indirecta pero claramente, que el finiquito es un instrumento en virtud del cual se pone término al contrato, en circunstancias que, como se ha visto precedentemente, el finiquito es un acuerdo posterior al acto en cuya virtud se pone término al contrato y, si fuere coetáneo, es jurídica y claramente distinguible de este último. El “ajuste final de cuentas” en que consiste el finiquito tiene su causa precisamente en el hecho de que el contrato de trabajo ya ha terminado.

Más aún: de la expresión del Código que se contiene en el Art. 9º, que señala la obligación de mantener en el lugar de trabajo un ejemplar del contrato y “en su caso” uno del finiquito, firmado por las partes se puede inferir que el finiquito no es una exigencia ni un requisito para la terminación; ni siquiera lo es para los casos en que haya terminado el contrato. La expresión “en su caso” está dada precisamente para aquellas situaciones en que no se ha suscrito finiquito, ya sea porque está pendiente o porque se ha estimado innecesario por una o por ambas partes o bien se ha hecho imposible.

- b) Parece un contrasentido obligar al ministro de fe a dejar constancia de que no se terminaría el contrato en caso de no estar pagadas las cotizaciones, ya que precisamente la ratificación ante él se está haciendo a la vista de las certificaciones y/o planillas emitidas por los entes competentes. No obstante la obligación de dejar esa constancia sólo puede explicarse para algunas situaciones en que el total cumplimiento respecto del pago de las cotizaciones sea aparente, como podría ser, por ejemplo, aquellas en que se han efectuado mensualmente las cotizaciones sin faltar ningún período, pero olvidando u omitiendo la retención y/o pago respecto de

alguna remuneración extraordinaria, tales como aguinaldos, gratificaciones, etc. o, incluso, de alguna remuneración voluntaria y única.

7º.- El nuevo texto considera también el caso en que el “Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas” no incluya el mes inmediatamente anterior al despido, en cuyo evento esas cotizaciones pueden acreditarse con la copias de las respectivas planillas de pago.

De todo lo anterior interesa señalar algunas consecuencias de esta reforma, que no aparecen a la vista en una primera lectura del nuevo texto:

1ª.- Son los “ministros de fe” quienes deben solicitar las acreditaciones a que nos hemos referido. Por ello, toda vez que sea un presidente de sindicato, un delegado sindical o un delegado del personal quien concurre a firmar un finiquito, un mutuo acuerdo o una renuncia, conjuntamente con el trabajador despedido, no están obligados a solicitar que se les acrediten los pagos de cotizaciones previsionales. Tampoco están impedidos de exigir esa acreditación como condición para concurrir al documento con su firma.

2ª.- Son los finiquitos por “**despido**” aquellos respecto de los cuales se crean las nuevas exigencias; es decir, **aquellos en que el empleador ha tomado la iniciativa de poner término al contrato** aplicando alguna causal legal. Quedan, por consiguiente, sometidos al sistema anterior, de simple ratificación ante Notario, Inspector del Trabajo y otros agentes, aquéllos casos que emanan de la “renuncia del trabajador” y del “mutuo acuerdo” para terminar el contrato.

**GONZALO JIMÉNEZ ESPINOSA**