

FORNICO



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E 110546 (709) 2022

1265

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Finiquito: Plazo otorgamiento. Incumplimiento plazo.

**RESUMEN:**

Comunicada al empleador la renuncia voluntaria y transcurrido el plazo de diez días hábiles contados desde la separación del trabajador, corresponderá al empleador otorgar el correspondiente finiquito y poner su pago a disposición del trabajador para su aceptación y recepción dentro del mismo plazo.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 13.07.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales;
- 2) Presentación documento web de fecha, 24.05.2022, de Javiera Andrea Serey Jiménez

SANTIAGO,

DE: JEFA(S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

26 JUL 2022

A: SRA. JAVIERA ANDREA SEREY JIMÉNEZ  
BALMACEDA N° 1956, Dpto.3  
VALPARAÍSO  
[Javiera.serey94@gmail.com](mailto:Javiera.serey94@gmail.com)

Mediante presentación del ANT.2), solicita a este Servicio un pronunciamiento jurídico destinado a recibir orientación sobre el curso que corresponde seguir respecto a que, habiendo transcurrido más de diez días contados desde la fecha de su renuncia voluntaria, efectuada el 29 de abril del presente, su ex empleador aun no le otorga el finiquito respectivo.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. que la renuncia voluntaria como causal de término del contrato de trabajo, debe ser presentada al empleador con las formalidades que se establece en el N° 2 del artículo 159 del Código del Trabajo, el cual dispone lo siguiente:

"El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

"2) Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con 30 días de anticipación, a lo menos".

Por su parte, el artículo 177 del cuerpo legal ya citado, en su inciso 1º, 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."

Del análisis armónico de las disposiciones legales transcritas se infiere que, si el contrato de trabajo termina por renuncia del trabajador, esta debe cumplir con las siguientes formalidades;

a) Constar por escrito.

b) Entregarse al empleador con treinta días de anticipación a lo menos, y

c) Firmarse por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo o ratificarse por el trabajador ante el Inspector del Trabajo o ante otro de los ministros de fe indicados por la ley.

Ahora bien, en lo que respecta a los requisitos del aviso al empleador, la doctrina de este Servicio, manifestada entre otros, en dictamen Ord. N° 6.480-211, de 30.09.91, señala que ellos "han sido exigidos con el carácter de una mera formalidad del acto, el cual se perfecciona por la sola manifestación de voluntad del dependiente en orden a poner término a la relación laboral".

De este modo, si ya se otorgó aviso de la renuncia voluntaria y ha sido puesta en conocimiento del empleador, sólo cabe concluir que deberá entenderse terminada la relación laboral en la fecha que indica el trabajador en su comunicación.

Ahora bien, en lo que dice relación con el plazo que el legislador ha otorgado para que el empleador ponga a disposición del trabajador el finiquito al término de la relación laboral, es de diez días contados desde la separación del trabajador, lo que implica que dentro de dicho término debe proceder a confeccionar tal documento, consignando en él todos los valores que corresponda pagarle a causa del término de la relación laboral, los cuales deben estar disponibles para su aceptación y recepción, dentro del mismo plazo.

Cabe advertir además que, en opinión de esta Dirección, lo anterior, supone que el trabajador tome oportuno conocimiento del contenido del finiquito y del monto que, por tal concepto, el empleador, se obliga a pagar y, de ser el caso, su forma de pago, lo cual implica, comunicarle al trabajador, el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a dichas obligaciones con antelación (Dictamen N° 3866/42, de 07.10.2013).

Corresponde aclarar, que el plazo en comento, es de días hábiles. Esto significa, acorde a lo dispuesto en el artículo 50 del Código Civil, que no procede considerar para el computo los días domingo y aquellos que la ley declare feriados. Cabe precisar, que atendido que los días sábado no son inhábiles, a menos que coincidan con un feriado, procede considerarlos para el cálculo.

Cabe agregar, que el mencionado plazo se debe contar desde la separación del trabajador, debiendo entenderse que ésta se produce el día en que deja de prestar efectivamente los servicios para su empleador, ya sea por término del contrato o la renuncia voluntaria. Tener presente que conforme al artículo 48, inciso 1º del Código Civil, que establece las reglas para el cómputo de los plazos legales, todos los plazos de días a que se haga mención en las leyes, como es el caso, se entenderán que han de ser completos, y correrán hasta la medianoche del último día del plazo, lo que implica que el día que se dejó de prestar efectivamente los servicios no debe considerarse para efectos del cómputo del plazo, sino que este se debe contar a partir del día siguiente en que ello ocurrió, dado que los plazos legales son de días completos. Lo expuesto es coincidente con la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen Nº 6018/311, de 09.10.1997.

Aclarado lo anterior, comunicada al empleador la renuncia voluntaria y transcurrido el plazo de diez días hábiles contados desde la separación del trabajador, corresponderá al empleador otorgar el correspondiente finiquito y poner su pago a disposición del trabajador, para su aceptación y recepción dentro del mismo plazo.

Ahora bien, sin perjuicio de lo anterior, habiendo concluido la relación laboral el trabajador puede acudir a la Inspección del Trabajo para interponer un reclamo para aclarar alguna diferencia con los términos en que se ha producido el término de su contrato, ya sea, en relación con la causal invocada, los montos de las indemnizaciones ofrecidas u otros conceptos allegados, que derivará en una citación a ambas partes a un comparendo de conciliación ante un Inspector del Trabajo, que buscará que las partes lleguen a un acuerdo, se otorgue y pague el correspondiente finiquito.

Se hace presente a Ud. que la solicitud de una hora para la realización de un comparendo de conciliación también puede efectuarse a través del sitio web de la Dirección del Trabajo, accediendo al siguiente link: <http://www.dt.gob.cl/tramites/1617/w3-article-100356.html> o también a través de <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-119164.html>.

Saluda atentamente a Ud.,

  
NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCALÍA  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
LBP/MECB  
Distribución  
- Jurídico  
- Partes  
- Control/mecb