

Reglamento para el refrendado del formulario de finiquito



• LEGAL & TAX •

Reglamento para el refrendado del formulario de finiquito

Introducción

El refrendado del formulario de finiquito es un trámite administrativo rutinario que realizan los empleadores con el objeto de contar con un documento que acredite el pago de beneficios sociales y evitar una posible multa en caso de una inspección laboral; sin embargo, este trámite no se encontraba regulado y podía dar lugar a que en las Jefaturas de Trabajo a nivel nacional se manejen criterios diferentes respecto a los requisitos y procedimientos para refrendar el formulario de finiquito.

A través de [Resolución Ministerial N.º 1104/22](#) de 20 de septiembre de 2022, el Ministerio de Trabajo aprobó el Reglamento para el refrendado del formulario único de finiquito (en adelante simplemente reglamento), mismo que regula el procedimiento para este trámite y entrará en vigencia desde la publicación de la señalada Resolución Ministerial en la página web institucional del Ministerio de Trabajo y en un medio de prensa de circulación nacional.

El presente artículo no tiene la finalidad de explicar el procedimiento de refrendado de finiquitos que será aplicado en adelante y está orientado a desarrollar criterios respecto al contenido del Reglamento.

Sobre los requisitos para el refrendado de finiquitos

Para entender mejor el alcance del reglamento, debemos considerar que su estructura contempla: i) los requisitos y el procedimiento para el refrendado del finiquito de pago de beneficios sociales por conclusión de la relación laboral y para el refrendado de finiquitos por el pago de quinquenio o “anticipo” de indemnización durante la vigencia de la relación laboral y ii) aspectos de orden legal que no están precisamente vinculados al trámite en sí.

Dentro de los requisitos se tienen los generales y los específicos para los casos de conclusión de la relación laboral en sus diferentes formas (despido, renuncia, abandono de funciones, conclusión de contratos temporales y muerte del trabajador), determinándose los distintos documentos que se deben presentar en las Jefaturas de Trabajo¹.

Asimismo, regulan los requisitos específicos para el refrendado por pago de quinquenio y de “anticipo” de indemnización durante la vigencia de la relación laboral, en este segundo caso, aclaran de forma textual que “... *los anticipos de indemnizaciones por tiempo de servicios se reputarán como anticipo de liquidación final no como consolidación del pago total de los beneficios sociales*”², sin hacer referencia a la base legal en la que amparan esta aclaración.

Esto implicaría que los pagos de indemnización por tiempo de servicios durante la vigencia de la relación laboral y sin que se haya consolidado el quinquenio, serían

¹ Artículo 5 del Reglamento

² Artículo 5.II inciso b) del Reglamento.

considerados como a cuenta de liquidación final y no así como pagos definitivos, lo que contravendría el contexto legal vigente que establece que:

- El empleador y los trabajadores podrán acordar válidamente el pago de la indemnización por tiempo de servicios, **manteniendo en sus efectos el contrato con nuevo cómputo de servicios**³.
- En caso de que el trabajador perciba el pago de indemnización, conservará su antigüedad desde la fecha de su contratación original, **siempre que el contrato no hubiera sido extinguido y sólo para efectos del cómputo de categorización o bono de antigüedad y del período anual de vacaciones**⁴.
- El pago de indemnización por tiempo de servicios durante la vigencia de la relación laboral, únicamente se considera a cuenta de liquidación final **por terminación de contratos a plazo fijo** y cuando exista continuidad laboral⁵.

Estas normas de mayor jerarquía normativa deberían prevalecer por encima de la Resolución Ministerial N° 1104/22, sin embargo, la aclaración contenida en el reglamento podría dar lugar a que las Jefaturas de Trabajo rechacen el refrendado de aquellos finiquitos de pago de beneficios sociales por conclusión de la relación laboral, que en su contenido consideren las indemnizaciones pagadas durante la vigencia de la relación laboral como un pago definitivo y obligar a los empleadores a realizar el recálculo de los beneficio sociales para lograr el refrendado pese al contexto legal vigente en el país.

Sobre el procedimiento para el refrendado de finiquitos

En lo que respecta al procedimiento, llama la atención la necesidad de que el trabajador tenga que encontrarse presente en la Jefatura de Trabajo con la única finalidad de que exprese su consentimiento⁶, cuando a través de respaldo documental sería suficiente para acreditar la conformidad y aceptación del trabajador del monto y del cobro de beneficios sociales (formulario de finiquito, descargo del pago realizado y otros documentos debidamente firmados por el trabajador), disponiendo como única excepción a esta exigencia cuando el lugar de trabajo se encuentre a una distancia de 100 km de cualquiera de las Jefaturas de Trabajo, siendo necesario en este caso que se acredite la firma del finiquito con Notario de Fe Pública.

Esta exigencia fue implementada en algunas Jefaturas y en adelante será replicada a nivel nacional, siendo evidente que no se consideró las dificultades que pueden presentarse para contar con la presencia del trabajador en este trámite y que deberían ser consideradas para garantizar el refrendado del finiquito cuando el trabajador no se encuentre presente. Por ejemplo, que ocurrirá en caso de que:

- El trabajador no tiene la voluntad de apersonarse a la Jefatura pese a la insistencia del empleador.
- La conclusión de la relación laboral se debe al abandono de funciones del trabajador, lo que podría ser un impedimento para ubicarlo a efectos de pago de beneficios sociales y refrendado del finiquito.

³ Base legal: Artículo 3 del Decreto Supremo N° 1592 de 19 de abril de 1942

⁴ Base legal: Artículo 3 del Decreto Supremo N° 7850 del 01 de noviembre de 1966

⁵ Base legal: Art. 4 del Decreto Ley N° 16187 de 16 de febrero de 1979

⁶ Pasos 1 y 4 del artículo 6 del Reglamento

- El trabajador por diferentes motivos no se encuentre físicamente en el lugar en el que se debe realizar el refrendado del finiquito.

Por otra parte, el plazo dispuesto para el refrendado de finiquitos no sería razonable al otorgarse 15 días calendario para el refrendado de finiquitos de pago de beneficios sociales (computables desde la conclusión de la relación laboral) y de 30 días calendario para el refrendado de finiquitos de pago de quinquenios (computables desde la fecha de solicitud de pago)⁷, es decir, el mismo plazo que la norma dispone para el pago de estos conceptos.

No podemos evitar preguntarnos, ¿no tendría más sentido que el plazo para el refrendado se compute partir del vencimiento del plazo para el pago de beneficios sociales o de quinquenios o desde la fecha efectiva de pago? Los empleadores que realicen el pago de beneficios sociales o quinquenios en el último día plazo ¿tendrán el tiempo suficiente para realizar el trámite de refrendado? Que ocurre si no se realiza el trámite dentro de los plazos dispuestos, ¿se rechazará el refrendado con todos los efectos legales que esto implicaría? ¿Se permitirá realizar el trámite previa imposición de alguna multa administrativa? De ser así, ¿cuál sería el criterio de multa aplicable y la base legal?

Sobre el formulario de finiquito refrendado como único documento para acreditar el pago de derechos laborales

Existen varios aspectos en los requisitos y en el procedimiento que dan lugar a interrogantes válidas e importantes que deberían ser consideradas y aclaradas a los empleadores; sin embargo, lo que genera más incertidumbre y preocupación del reglamento es el reconocer al formulario de finiquito como el único documento idóneo para acreditar el pago de derechos laborales (beneficios sociales, quinquenios e indemnización por tiempo de servicios durante la vigencia de la relación laboral), el mismo que necesariamente debe encontrarse refrendado por las Jefaturas de Trabajo para tener eficacia jurídica⁸.

Nos es difícil deducir que en adelante se aplique la interpretación de que cualquier pago realizado por el empleador no tendrá validez alguna mientras el finiquito no esté refrendado, por más de que se cuenten con documentos de descargo que acrediten la aceptación expresa del trabajador, como ser acuerdos laborales, constancias de cobro firmadas (cheques, recibos, transferencias bancarias u otros) y finiquitos firmados, pero no refrendados.

Esta determinación pone en un estado de total incertidumbre, indefensión e inseguridad jurídica a los empleadores que; pese a cumplir el pago documentado de beneficios sociales, quinquenios e indemnizaciones, no cuenten con el finiquito refrendado por las Jefaturas de Trabajo y que bajo este argumento se generen contingencias laborales, como ser:

- Posibles reincorporaciones y pago retroactivo de derechos laborales a trabajadores que concluyeron la relación laboral y que cobraron sus beneficios sociales.

⁷ Artículo 7.I. del Reglamento

⁸ Artículos 2 y 3 del Reglamento

- Posible aplicación de la multa del 30% a favor de los trabajadores que cobraron beneficios sociales o quinquenio dentro del plazo establecido por ley.

Conclusiones

Es innegable la necesidad de uniformar los procedimientos que deben aplicarse para cada uno de los trámites administrativos realizados en las Jefaturas de Trabajo a nivel nacional; sin embargo, el Reglamento no genera certezas y da lugar a interrogantes y dudas que deberían ser aclaradas a los empleadores.

Existen diversos aspectos que deberían ser revisados y modificados a efecto de garantizar un procedimiento ágil, sin trabas y que brinde seguridad jurídica a los empleadores, no debemos olvidarnos de que la función pública debe regirse, entre otros, bajo los principios de legalidad y eficiencia⁹.

Para este cometido, el Ministerio de Trabajo no debe ignorar la opinión y sugerencias de los empleadores que son quienes realizan el trámite de refrendado de finiquitos y conocen todas las dificultades que se presentan día a día, por lo que sus comentarios son totalmente válidos y necesarios para poder contar con un procedimiento que se adapte a la realidad y que pueda ser cumplido en la práctica.

El Reglamento debería limitarse a regular el trámite para el refrendado de finiquitos y evitar incluir aspectos diferentes que puedan generar contingencias laborales e indefensión a los empleadores, como es el caso de reconocer únicamente a los finiquitos refrendados como los documentos para acreditar el pago de beneficios sociales, quinquenios e indemnizaciones o al pretender que los pago de indemnizaciones realizadas durante la vigencia de relación laboral no sean consideradas como un pago definitivo.

AUTOR:



Rodrigo Montellano

ASOCIADO SENIOR

rmontellano@ppolegal.com

⁹ Artículo 232 de la Constitución Política del Estado