

LEGISLACIÓN LABORAL CÁLCULO REMUNERACIONES Y FINIQUITOS

Capacitación-2024

RELATOR: JUAN EDUARDO JAÑA

www.perfeccionat.cl





FINIQUITOS

CAUSALES DE TERMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO



Las causales de término del contrato de trabajo se encuentran contenidas en los artículos **159, 160 y 161** del Código del Trabajo, siendo éstas las siguientes:

Causales del artículo 159:

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
- 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- 6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

Causales del artículo 160:

- 1.- alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
 - Conductas de acoso sexual;
 - Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
 - Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
 - Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.
- 2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- 3.- **No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.**
- 4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
 - b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- 5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
- 6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.



FINIQUITOS



CAUSALES DE TERMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Las causales de término del contrato de trabajo se encuentran contenidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, siendo éstas las siguientes:

Causales del artículo 161:

- **Necesidades de la empresa**, establecimiento o servicio, tales **como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía**, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores y,

- Desahucio del empleador.

Causal del artículo 161 bis:

-La invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163 del Código del Trabajo, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168 del mismo cuerpo legal.



FINIQUITOS

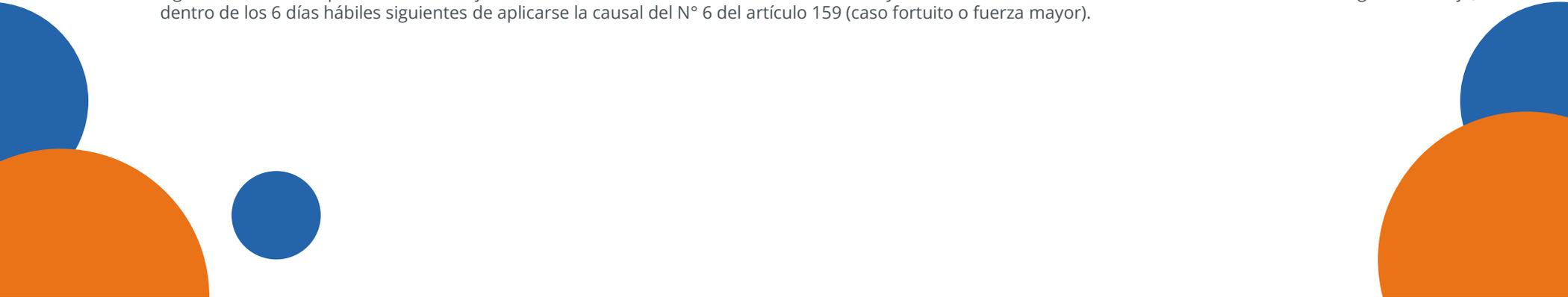
AVISO DE TERMINO DE CONTRATO

Una de las obligaciones que surge para el empleador al terminar el contrato de trabajo, es **comunicar al trabajador dicho término de contrato**, mediante **una carta** que se **entregará personalmente o se remitirá por correo certificado**. Esta carta deberá contener las menciones que exige el artículo 162 del Código del Trabajo relativas a la causal y a los hechos que configuran la causal.

Asimismo, esta carta de aviso de término de contrato deberá indicar **el estado de pago de las cotizaciones previsionales del trabajador**. En efecto, desde la entrada en vigencia de la denominada Ley Bustos, actualmente contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, el empleador junto con indicar el estado de pago de las cotizaciones previsionales debe acreditar al trabajador que **éstas se encuentran pagadas, hasta el último día del mes anterior al del despido o terminación del contrato de trabajo**.

Así, el empleador que decide poner término al contrato de un dependiente debe aplicar, necesariamente, algunas de las causales que se establece en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo y comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por correo certificado, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, informando la causal legal aplicada, **los hechos en que se funda el despido, el monto de las indemnizaciones que se pagarán por el término del contrato si correspondiere y el estado de pago en que se encuentran sus imposiciones hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que acrediten tal pago respecto de todo el período trabajado**.

La referida comunicación debe darse dentro del plazo que otorga la ley, esto es, **con una anticipación de 30 días**, a lo menos, en caso que se aplique la causal de necesidades de la empresa (salvo que se pague la indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a 30 días de remuneración), o **dentro de los 3 días hábiles** siguientes al de la separación del trabajador en el caso de invocarse las causales del N° 4 y 5 del artículo 159 o las causales del artículo 160 del Código del Trabajo, o dentro de los 6 días hábiles siguientes de aplicarse la causal del N° 6 del artículo 159 (caso fortuito o fuerza mayor).





FINIQUITOS

OBLIGACIÓN DE ACREDITAR ESTADO DE PAGO DE COTIZACIONES



El artículo 162 del Código del Trabajo, exige que para que el término del contrato de trabajo produzca efectos, es **necesario que las cotizaciones previsionales se encuentren pagadas**, al momento de producirse el término del contrato. La obligación de acreditar el pago de las cotizaciones previsionales, al momento de el término del contrato de trabajo existe cuando el empleador invoca alguna de las causales previstas en el artículo **159 N°s 4, 5 y 6 y en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo**. La norma legal claramente señala que la obligación del empleador, a fin de que el término de la relación laboral produzca todos los efectos que le son propios, **deberá demostrar que ha enterado íntegramente las cotizaciones previsionales del dependiente hasta el último día del mes anterior al del despido**, no importando que la relación laboral termine los primeros días del mes. Solo si el contrato de trabajo concluye por aplicación de las causales N°s 1, 2 y 3 del Código del Trabajo, esto es, por mutuo acuerdo de las partes, por renuncia voluntaria del trabajador o por muerte del trabajador, no existe obligación de acreditar el pago de cotizaciones por parte del empleador al momento de concluir el vínculo laboral.

Si las cotizaciones previsionales no se encuentran pagadas, el término del contrato no producirá efecto, lo cual implica que el empleador deberá continuar pagando las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, aun cuando el trabajador no prestará servicios, hasta que el empleador pague las cotizaciones adeudadas y lo comunique al trabajador mediante carta certificada enviada al domicilio de éste, acompañando la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondiente, en que conste la recepción de dicho pago.

Las remuneraciones que se devenguen en este último período también generarán cotizaciones previsionales. En consecuencia, el empleador podrá convalidar el despido, en términos que produzca el efecto de poner término al contrato de trabajo, pagando las cotizaciones previsionales atrasadas y acreditando tal situación al trabajador.

La acreditación del pago de las cotizaciones previsionales podrá efectuarse mediante las respectivas planillas debidamente timbradas por la entidad recaudadora o por certificado emitido por la Institución Previsional correspondiente.

Debe hacerse presente que la validez del despido no se ve afectada por no adjuntar a la comunicación de término del contrato, los comprobantes que acrediten el pago de las cotizaciones previsionales. De esta forma, si el empleador efectuó el pago las cotizaciones al momento del despido, aunque no lo comunique al trabajador, el despido es válido y produce sus efectos. Tal falta de comunicación implicará solamente la infracción a una norma legal sancionada administrativamente en los términos del artículo 506 del Código del Trabajo.

En el evento de firmarse y ratificarse un finiquito, sin haberse acreditado el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, dicho documento, como también el término del contrato, adolecerían de un vicio de nulidad por omisión de un requisito o formalidad necesario para la validez de dichos actos, por cuanto, es de la esencia del despido informar al trabajador sobre el estado de pago de las cotizaciones previsionales y adjuntar, además, los comprobantes que justifiquen su íntegro pago. La nulidad requiere ser declarada de modo expreso, correspondiendo dicha facultad a los Tribunales de Justicia. De acuerdo con lo establecido por el inciso 3° del artículo 510 del Código del Trabajo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios.



FINIQUITOS

DESPIDO INDIRECTO

Si quien incurriere en las causales de los números **1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato** y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde el término, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento. "Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho. Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados. Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

"Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, **estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado**. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan."





FINIQUITO

Link Complementarios:

[Término de contrato de trabajo- Ley Fácil - es \(bcn.cl\)](#)

[Ley 21.361 NUEVAS CONDICIONES PARA EL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL Y DOCUMENTACIÓN ELECTRÓNICA - CZ Abogados](#)

https://youtu.be/QzD_FsjLMi0



MUCHAS GRACIAS

www.perfeccionat.cl