



COMPLEJO EDUCACIONAL SAN ALFONSO
 FUNDACIÓN QUITALMAHUE
 Eyzaguirre 2879 Fono- 22-852 1092 Puente Alto
planificacionessanalfonso@gmail.com
www.colegiosanalfonso.cl



Guía N °7 OCTUBRE – Sistema Mixto

| | |
|-------------------|-------------------------|
| Asignatura/Módulo | EE |
| Docente | Nadia Montoya Carrasco |
| Nombre estudiante | |
| Curso | 4°C ATENCIÓN DE PÁRVULO |
| Fecha de entrega | 29-octubre-2021 |

| | |
|----|--|
| OA | Diseña y ejecuta un proyecto para concretar iniciativas, de emprendimiento, identificando las acciones a realizar, el cronograma de su ejecución y los presupuestos, definiendo alternativas de financiamiento, evaluando y controlando su avance. |
|----|--|

FINIQUITO DE TRABAJO

El término de una etapa laboral viene de la mano con el finiquito, documento que pacta el trabajador con el empleador ante un ministro de Fe para dar por finalizado el vínculo profesional y donde la empresa debe responder con una indemnización.

La Dirección del Trabajo (DT) lo define como **“Un acto por el cual un trabajador y un empleador ratifican o aprueban ante un ministro de Fe el término de la relación laboral y su acuerdo con lo estipulado en un documento escrito denominado finiquito”**.

En este instrumento se debe especificar:

- La causal del despido.
- Los acuerdos mutuos de plazos.
- Indemnizaciones, como las vacaciones proporcionales, años de servicio, indemnización sustitutiva del aviso previo u otros montos que el empleador deba pagar.
- La cifra que pagará el empleador al trabajador y la acreditación de que las cotizaciones (Isapre, Fonasa, AFP y AFC) están al día con sus pagos.

¿Qué dice la Ley laboral sobre el finiquito?

El artículo 177 establece que el finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deben ser elaborados por escrito.

De acuerdo a lo que especifica la ley, el finiquito que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

Plazos de entrega

El pago del finiquito debe ser otorgado por el empleador y puesto a disposición del trabajador en un periodo de **diez días hábiles** a contar de la separación del trabajador. Además, las partes podrán acordar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169.

Correo electrónico profesora: nadia.montoya@colegiosanalfonso.cl
 Fono: +56971098914

En el caso donde el empleador demore más del tiempo indicado, el trabajador podrá dirigirse a la DT para respaldar la situación y dejar un reclamo.

También podrá acudir a los Tribunales de Justicia, salvo que el monto adeudado **no supere los 10 Ingresos Mínimos Mensuales (IMM)**. De ser así, el trabajador debe ir anticipadamente a la Inspección del Trabajo.

¿Quién puede Actuar como ministro de fe?

Su rol tiene que ver con dejar constancia de la fecha en que se rarifica el finiquito, de la identificación de las partes que lo suscriben, de los haberes que se pagan y que las cotizaciones previsionales por el periodo trabajado se encuentren pagadas, especifica la DT.

Asimismo, podrán actuar como ministro de fe:

- Notario público de la localidad
- Oficial del registro civil de la respectiva comuna (o sección de comuna)
- Secretario municipal correspondiente

Requisitos del finiquito

Una vez terminada la relación laboral, se debe cumplir con algunos requisitos como:

- Ser por escrito
- Dejar constancia de que se le han exhibido los certificados que acrediten el pago de las cotizaciones previsionales, por los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago.
- Dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato, si el empleador no ha efectuado el íntegro de las cotizaciones previsionales.
- Ser firmado por el trabajador ante el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical. También puede ser ratificado ante un ministro de fe. Para estos efectos revisten tal carácter:
 1. Inspector del Trabajo
 2. Notario Público
 3. Oficial del Registro Civil
 4. Secretario Municipal

Indemnizaciones del finiquito

Si bien dependerá de la causal de despido de cada situación particular, el instrumento debe considerar lo siguiente:

1. Indemnización sustitutiva del aviso previo.
2. Remuneraciones pendientes.
3. Vacaciones proporcionales.
4. Indemnización por cada año de servicio.

Término de contrato y causales

Las causales legales se encuentran en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo. A continuación, te contamos de qué se tratan.

Art. 159

Son 6 causales que **no contemplan indemnizaciones por año de servicio**.

Mutuo acuerdo de las partes

Debe ser por escrito y ser ratificado por el trabajador ante un ministro de fe.

Renuncia del trabajador

Debe dar aviso al empleador con 30 días de anticipación. Además, debe ser por escrito y ratificado por el trabajador ante un ministro de fe.

Vencimiento del plazo convenido en casos de contratos a plazo fijo

Este contrato no debe exceder el año, pero en casos de gerencias y personas con títulos profesionales, el plazo podría extenderse en un año más. También y según especifica la DT: "El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un periodo de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración definida".

Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato

Como, por ejemplo, los contratos por obra o faena.

A estas causales también se le suma el **caso fortuito o de fuerza mayor y la muerte del trabajador**.

Art. 160

Son 7 causales legales que **no contemplan indemnizaciones por año de servicio**.

1. Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones, como por ejemplo las injurias.
2. Conductas de acoso sexual, acoso laboral.
3. Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.
4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, como la salida injustificada durante las horas de trabajo y la negativa a trabajar sin causa justificada.
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afectan a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos.
6. 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.

Art. 161

La DT establece dos causales de despido: por **necesidades de la empresa** o por **desahucio**. A diferencia de los dos artículos anteriores, estas causales sí conceden derecho a la indemnización por años de servicio.

También el empleador tiene la obligación de anticipar el despido con 30 días de anticipación y en caso de que no ocurra, se paga una indemnización sustitutiva de aviso previo.

Ejemplo:

FINIQUITO DE TRABAJADOR

En SANTIAGO, a 10 de noviembre 2014 entre RENZO NUÑEZ VILCHES, RUT: 8.315.689-9 con domicilio en PUENTE ALTO, Pasaje Lolenco n° 722, la florida, y don: José Damián Díaz Bahamondez, R.U.T: 10.602.336-0, domiciliado en calle Chaitén n°9068, comuna de la florida, se acuerda el siguiente finiquito de trabajo.-

PRIMERO.- Don(a) José Damián Díaz Bahamondez declara haber prestado servicios a: Renzo Núñez Vilches en calidad de maestro ceramista desde el 20 de octubre de 2014, hasta el 05 de noviembre de 2014, fecha esta última de terminación de los servicios por la siguiente causa, de acuerdo a lo dispuesto en el ART.-159, inciso N° 5 del Código del Trabajo (DFL N° de 31.07.02) Cesación de los servicios que dieron origen al contrato.-

SEGUNDO.- Don(a) José Damián Díaz Bahamondez, declara recibir en este acto, a su entera satisfacción, de parte de RENZO NUÑEZ VILCHES las sumas que a continuación se indican, por los siguientes conceptos:

| | | | |
|--------------------------------------|---|----|-----|
| • FERIADO PROPORCIONAL | : | \$ | 0.- |
| • DESAHUCIO | : | | 0.- |
| • INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO | : | | 0.- |
| • TOTAL | : | \$ | 0.- |

TERCERO.- Don(a) José Damián Díaz Bahamondez deja constancia que durante todo el tiempo que le prestó servicios a la firma Renzo Núñez Vilches, recibió de ésta, correcta y oportunamente el total de las remuneraciones convenidas, de acuerdo con su contrato de trabajo, clase de trabajo ejecutado, reajustes legales, pago de asignaciones familiares autorizadas por la respectiva Institución de Previsión, horas extraordinarias cuando las trabajó, feriados legales, gratificaciones o participaciones que en conformidad a la ley fueron procedentes y que nada se le adeuda por los conceptos antes indicados, ni por algún otro concepto, sea de origen legal o contractual derivado de la prestación de servicios y motivo por el cual, no teniendo reclamo alguno que formular en contra de RENZO NUÑEZ VILCHES le otorga el más amplio y total finiquito, declaración que formula libre y espontáneamente, en perfecto y cabal conocimiento de cada uno y de todos sus derechos.

Para constancia firman las partes el presente finiquito en tres ejemplares, quedando uno de ellos en poder de cada parte, y el tercero ante la Inspección del Trabajo.-

Firma del empleador

RUT: 8.315.689-9

Firma del trabajador

RUT: 10.602.336-0

Actividad:

Ingresa al buscador de Google, y en el buscador escribe "modelo de finiquito de trabajo", una vez que aparezcan las opciones, seleccione aquella que tiene como dirección web: www.dt.gob.cl y descargue el finiquito de trabajo prediseñado que allí aparece. Posteriormente rellénelo con los datos de su trabajador contratado. Una vez llenado, envíalo vía correo electrónico a la Profesora.

Correo: nadia.montoya@colegiosanalfonso.cl

Recuerde: La página www.dt.gob.cl pertenece a la Dirección del Trabajo, y en ella puede encontrar formatos tanto de contrato, cartas de despido, cartas de renuncia y finiquitos, dichos formatos se encuentran bajo todas las normativas legales existentes en nuestro país.