



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	Emprendimiento y empleabilidad
Docente	Pilar beltrán
Nombre estudiante	
Curso	4°B
Fecha de entrega	29 de octubre 2021

AE: 2	maneja la legislación laboral y previsional chilena como marco regulador de las relaciones entre trabajador y empleadores, identificando los derechos y deberes de ambas partes, tanto individuales como colectivos, y la reconoce como base para establecer buenas relaciones laborales
--------------	--

FINIQUITO DE TRABAJO

El finiquito corresponde al acto mediante el cual un trabajador o trabajadora, y un empleador o empleadora ratifican ante un ministro de fe el término de la relación laboral.

En este documento debe quedar claramente identificada la causal de despido y todos los acuerdos a los que se comprometen ambas partes, en lo que respecta a plazos, indemnizaciones y el monto que el empleador o la empleadora debe pagar al trabajadora o a la trabajadora.

Para que el finiquito sea válido debe contar con la firma del empleador o de la empleadora, y del trabajador o de la trabajadora (o de sus representantes, a través de un poder simple). En caso de despido, el trabajador o la trabajadora tiene el derecho a no firmar el finiquito si no está de acuerdo con la o las causales.

El empleador o la empleadora debe estar al día con el pago de las cotizaciones previsionales, de salud y del seguro de desempleo (si corresponde) hasta el último día del mes anterior al despido. Sin embargo, no existe esta obligación cuando el contrato de trabajo termina por mutuo acuerdo de las partes, renuncia voluntaria del trabajador o de la trabajadora, o por fallecimiento de éste.

El trabajador o la trabajadora puede dejar constancia en el finiquito si no está de acuerdo con estos montos, aunque acepte los otros pagos al momento de firmar (gratificaciones o vacaciones proporcionales, por ejemplo).

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

ARTICULO N° 159

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida.
- 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- 6.- Caso fortuito o fuerza mayor. Causales del artículo

Artículo N°160

- 1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
 - b) Conductas de acoso sexual;
 - c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
 - d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
 - e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.
 - f) Conductas de acoso laboral.
- 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 (un mes); 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. Causales del artículo.

Nota: cuando el contrato de trabajo termina por cualquiera de las cláusulas del artículo 160, no da derecho a cobrar indemnización por año de servicio ni desahucio.

ARTICULO N°161

El empleador podrá poner término al contrato invocando como causal las **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.

En caso de trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de trabajadoras de casa particular, el contrato podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador.

ARTICULO N°162

Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación.

Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

¿Qué puede hacer el trabajador para exigir el otorgamiento de su finiquito?

De acuerdo con lo establecido por el artículo 177 del Código del Trabajo, el finiquito debe ser otorgado y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de 10 días hábiles contados desde la separación del trabajador.

Sin perjuicio de lo anterior, habiendo concluido la relación laboral el trabajador puede acudir a la Inspección del Trabajo para interponer un reclamo si tiene alguna diferencia con los términos en que ha producido el término de su contrato (Causal invocada, monto

de indemnizaciones u otros conceptos, Etc.), lo cual derivará en una citación a ambas partes a un comparendo de conciliación en que se buscará que las partes lleguen a un acuerdo y que se otorgue el correspondiente finiquito.

¿Cuál es el plazo que dispone un trabajador para reclamar en los Tribunales de Justicia un despido que estima indebido?

De acuerdo a lo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, el trabajador cuyo contrato termina por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, puede recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la separación, a fin de que éste así lo declare.

De esta forma, el legislador ha otorgado un plazo de 60 días hábiles para interponer el reclamo, plazo que se cuenta de lunes a sábado. Cuando el trabajador interpone un reclamo en la Inspección del Trabajo el plazo antes referido se suspende, y seguirá corriendo una vez concluido el trámite ante la señalada Inspección. Con todo, el trabajador no puede recurrir al Tribunal transcurridos 90 días hábiles contados desde la separación del trabajador.

(VER: Artículo 168 Código del Trabajo)

¿Puede ponerse término a un contrato trabajador está gozando de licencia médica?

El hecho de que un trabajador esté gozando de licencia médica no impide que se aplique la causal de **"Vencimiento del plazo convenido"** a un trabajador que labora con un contrato de plazo fijo.

La licencia médica por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional solo impide el despido por las causales establecidas en el artículo 161 del Código del trabajo, esto es, **necesidades de la empresa**.

ACTIVIDAD:

Realice 1 finiquito de trabajo con los siguientes antecedentes:

1.- La empresa IMSER, giro Instalaciones eléctricas, ubicada en Marchant Pereira 2249, Ñuñoa, Santiago, RUT 76.244.418-6, despide un (a) Técnico en electricidad (el trabajador será usted. Por lo tanto, los datos del trabajador deberán ser los suyos).

El trabajador es desvinculado según artículo 161, con una remuneración mensual de \$650.000. vacaciones proporcionales pendientes, sin aviso previo.