



**CENTRO EDUCACIONAL
FERNANDO DE ARAGÓN
ENSEÑANZA MEDIA**

GUÍA PARA EL APRENDIZAJE

Desde: 02/11/2020 Hasta: 13/11/2020

NOMBRE DE ALUMNO/A:

CURSO: 4° Medio

ASIGNATURA: Legislación laboral

NIVEL: Cuartos medios

UNIDAD II: Finiquito de termino de contrato de trabajo

CONTENIDO: Tipos de finiquitos

OBJETIVO DE APRENDIZAJE: Identificar los aspectos y tipos de finiquito laboral

OA 1 Realizar llenado y tramitación de contratos de trabajo, remuneraciones y finiquitos, de acuerdo a la legislación vigente y a las normas internacionales de contabilidad.

Unidad II – Aspectos del término de la relación laboral

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 trabajador o a la trabajadora.



➤ **Para que un finiquito sea válido, debemos contemplar lo siguiente:**

- 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).



➤ Tipos de finiquitos

- Finiquito por renuncia voluntaria

El trabajador debe avisar con al menos 30 días de anticipación su renuncia. De acuerdo a esta cláusula, el trabajador renuncia a su derecho a indemnización por años de servicio.

- Finiquito mutuo acuerdo

Corresponde al finiquito que tiene la causal de término contenida en el artículo 159, inciso nº 1 del código del trabajo, donde ambas partes acuerdan poner término a la relación laboral. De acuerdo a esta cláusula, el trabajador renuncia a su derecho a indemnización por años de servicio.

- Finiquito por término de contrato o contrato de plazo fijo

Corresponde al finiquito que tiene la causal de término contenida en el artículo 159, inciso nº 4 del código del trabajo. Cabe señalarse que la duración del contrato de plazo fijo no puede exceder un año (dos años en caso de trabajadores profesionales o técnicos reconocidos por el estado). Si el trabajador continúa prestando servicios fuera del plazo contenido en el contrato de trabajo, con conocimiento del empleador, se entiende que el contrato fijo se transforma automáticamente en un contrato de duración indefinida.

- Finiquito por necesidades de la empresa

Corresponde al finiquito que tiene la causal de término contenida en el artículo 161 del código del trabajo. Esta causal debe comunicarse al trabajador de manera escrita, con al menos 30 días de anticipación (comienza a correr el tiempo desde que el trabajador recibe la carta / carta certificada). Este finiquito debe considerar cálculos de indemnización por años de servicio (30 días extra de sueldo por cada año de servicio, con un máximo de 11 años) y, en caso de no avisar con 30 días de anticipación, una indemnización sustitutiva del previo aviso (30 días extra de sueldo).

- Finiquito asesora del hogar

La trabajadora de casa particular que es despedida tiene derecho a una indemnización a todo evento equivalente a 15 días de sueldo imponible, por cada año trabajado, con un tope de 11 años (cualquiera sea la causal de término del contrato). Para cobrar esta indemnización, el empleador está obligado a pagar un 4,11% de la remuneración mensual imponible en un fondo AFP abierto exclusivamente para este efecto. La AFP pedirá el finiquito a la asesora del hogar para cobrar este beneficio.





- **Para ser válido como tal el finiquito, además de contener lo expuesto anteriormente, debe:**
- Ser Firmado por ambas partes (trabajador y empleador)
 - Ser firmado por un ministro de fe. Pueden actuar como ministros de fe:
 - Funcionario autorizado de la Inspección del Trabajo.
 - El presidente del sindicato, delegado del personal o sindical, ratificado por inspector del trabajo.
 - Un notario público de la localidad
 - El oficial del Registro Civil de la respectiva comuna o sección de comuna
 - Secretario municipal correspondiente.
 - Debe ser puesto a disposición del trabajador en un plazo de 10 días hábiles contados desde la separación del trabajador.
 - Deben adjuntarse copias de comprobantes que den cuenta del pago de las respectivas cotizaciones de previsión y salud.

Debemos recordar que los finiquitos se llevan a cabo por medio de procesos, los cuales deben ser realizados metódicamente, además tenemos específicamente los tipos de finiquitos a los que se han hecho mención, cada finiquito entrega plazos los cuales deben ser aceptados, por consiguiente, esto se define por las leyes vigentes laborales en Chile.

Actividad:

Referente a la materia expuesta, contestar y desarrollar las preguntas y actividades.

- 1.- ¿De qué forma se lleva a cabo un finiquito en Chile?
- 2.- Mencione los aspectos que ratifican un finiquito laboral
- 3.- ¿Cuál es la diferencia entre finiquito y despido?
- 4.- Mencione a o menos 3 tipos de finiquitos y explique sus diferencias
- 5.- ¿Qué función cumple la dirección del trabajo dentro de un finiquito?

Dudas y consultas comunicar a profesor Daniel Sepúlveda

Email: daniel.sepulveda@colegiofernandodearagon.cl
rina.ortega@colegiofernandodearagon.cl

Fecha de entrega: 13 de Noviembre 2020