



Centro Educacional Fernando de Aragón
Departamento de Especialidades
Enseñanza media

CALCULO DE REMUNERACION, FINIQUITOS Y OBLIGACIONES LABORALES

GUIA N° 6

Nombre: _____ Curso: 4° medio B-C Fecha: AGOSTO 2021
AE2 Objetivo: calcular monto de finiquito, de acuerdo a las formalidades contractuales de acuerdo con la legislación vigente y las Nic. Objetivos genéricos B-C-F

Contenidos: Conceptos generales y cálculos de FINIQUITOS

TERMINO DE CONTRATOS “FINIQUITOS “

Las causales de terminación del contrato de trabajo se encuentran contenidas en los artículos 159, 160, 161 y 163 bis del Código del Trabajo, siendo éstas las siguientes:

Causales del artículo 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.
5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
6.- Caso fortuito o fuerza mayor, es decir, una situación ajena a las partes, que no es posible de prevenir y que hace imposible realizar el trabajo convenido, como un terremoto, un incendio o una inundación que destruyen el local de la empresa.

Causales del artículo 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; 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 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. Rige también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Causal del artículo 163 bis: La que se configura por haber sido sometido el empleador, mediante resolución judicial, a un procedimiento concursal de liquidación de sus bienes. Su invocación corresponde efectuarla al liquidador designado en dicho procedimiento. Esta causal opera aun cuando se apruebe la continuación de las actividades económicas del deudor, caso en el cual el liquidador deberá celebrar los nuevos contratos de trabajo que estime necesarios para llevar adelante tal continuación.

ACTIVIDADES:

.

1¿Qué es un finiquito de trabajo?

2¿Qué se paga en un finiquito?

3.¿Cómo se calcula el finiquito en Chile?

4.*¿Cuál es el plazo para pagar finiquito?

ANTECEDENTES QUE DEBEN TENERSE EN CUENTA AL MOMENTO DE REDACTAR UN FINIQUITO:

Antes de explicarte cómo se calcula un finiquito, es importante que sepas que en un finiquito debe estipularse la causal por la que se da por terminada la relación laboral, así como todos los acuerdos a los que se comprometen ambas partes en lo que respecta a plazos, indemnizaciones y el monto que el empleador tiene que pagar al empleado

El fin de una relación laboral está marcado por el finiquito. Hablamos del procedimiento legal por medio del cual un trabajador y su empleador terminan la relación laboral, tanto en caso de despido como de renuncia o finalización del contrato. Pero, ¿sabes cómo calcular un finiquito? ¡Aquí te contamos!

Antes de entrar en detalles del cálculo, es necesario conocer qué se paga. La normativa exige que en el finiquito de trabajo debe pagarse e incluirse los siguientes ítems:

- Remuneraciones adeudadas. →
- Indemnización sustitutiva del aviso previo. →
- Indemnización por años de servicio. →
- Feriado anual adeudado. →
- Feriado proporcional. →

Al tener claros los beneficios que por ley tiene el trabajador, prácticamente ya sabes cómo calcular un finiquito, pero vale la pena recorrer punto por punto. Para efectos de un ejemplo, vamos a realizar el cálculo para un empleado con un salario de **300.000 pesos**.

Aunque existen algunos simuladores para hacerlo, es necesario que sepas **cómo calcular un finiquito** y conocer todos los factores implicados.

No importa si eres el empleador, el trabajador o el encargado del área contable de la empresa: siempre te resultará útil comprender cuáles son los conceptos que lo determinan.

Además, se trata de un procedimiento sencillo que solo requiere la aplicación de ciertos pasos.

Remuneraciones adeudadas

Corresponden al **salario** que el trabajador aún no ha percibido por un período de tiempo en que cumplió con sus obligaciones, es decir, los días trabajados desde la última fecha de pago.

Si éste percibía por sus servicios una remuneración de **300.000 pesos mensuales** -que era pagada los 30 de cada mes-, y la relación laboral finiquitó el día 20, la empresa debe cancelarle por

Este concepto 200.000 pesos, es decir, el sueldo de los veinte días que trabajó.

Dentro de este concepto, deben tenerse en cuenta las demás posibles **variantes de las remuneraciones** (sobresueldo, comisión, participación y gratificación). Para efectos del ejemplo, imagina que este trabajador alcanzó 20.000 pesos en **horas extras**. En ese sentido, por este ítem hay que incluir en el finiquito **220.000 pesos**.

No olvides que éste pago sigue afecto a tributación. Por lo tanto, debes descontar el impuesto a la renta al momento de calcularlo. En este caso, no se efectúa el descuento,

pues el salario del trabajador lo incluye en el **grupo de los chilenos que no están obligados a declarar renta**.

Indemnización sustitutiva del aviso previo:

Según el Código del Trabajo, el empleador tiene la obligación de avisarle al trabajador que será despedido, por lo menos, con 30 días de anticipación. En caso de no hacerlo, debe indemnizarlo con el equivalente a un mes de remuneración.

De acuerdo a nuestro ejemplo, imagina que el empleado fue despedido de un día para otro. Siendo así, debes incluir en su finiquito 300.000 pesos correspondientes a la indemnización con el equivalente a un salario.

Recuerda que el empleador no incurre en esta indemnización cuando el motivo de despido es la infracción por parte del trabajador de alguna de las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo, o cuando éste termina por razones naturales (finalización del contrato a plazo fijo, muerte del trabajador, etc.).

Indemnización por años de servicio:

Es otra indemnización que el empleador debe pagar en caso de despido. Como su monto está relacionado con los años de servicio, para calcularlo tienes que considerar las siguientes condiciones:

- **Base del cálculo:** será el **sueldo de los 30 días** de la última remuneración mensual devengada, con un tope máximo de 90 UF.
- **Indemnización:** según la norma, el empleador debe pagarle al trabajador un mes de sueldo por cada año de servicio o por fracción mayor a los seis meses.
- **Máximo de indemnización:** la ley obliga a pagar un máximo de 11 meses, aun cuando el tiempo de servicio supere los 11 años. Sin embargo, a los empleados con contrato anterior a la entrada en vigencia del actual Código del Trabajo (1981), no les afecta esta limitación.

Suponiendo que el trabajador de nuestro ejemplo llevaba 3 años y 9 meses de servicio, se le debe indemnizar con 4 meses de sueldo iguales a la última remuneración recibida por 30 días de trabajo.

Suponiendo que el trabajador de nuestro ejemplo llevaba 3 años y 9 meses de servicio, se le debe indemnizar con 4 meses de sueldo iguales a la última remuneración recibida por 30 días de trabajo. En consecuencia, debes incluir en su finiquito **1.200.000 pesos** por este concepto.

Feriado anual adeudado

El **derecho a vacaciones** equivale a quince días hábiles de descanso con remuneración integral, y le corresponde a todo trabajador que cumpla más de un año de servicio

Si al finalizar el contrato éste lleva dicho tiempo sin disfrutar del feriado, se le debe pagar en su totalidad, pues es un derecho adquirido.

Para el caso de nuestro ejemplo, el trabajador llevaba 3 años y 9 meses de servicio, por lo que es de suponer que 9 meses atrás disfrutó de su derecho. Por lo tanto, no se incluirá ningún valor

Feriado proporcional

Si la relación laboral termina antes de completar el año de servicio, el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización al respecto, calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad, y el día en que finaliza sus funciones.

Para establecer el monto a recibir por feriado proporcional, hay que dividir el número de días de feriado a que tiene derecho el trabajador (15 + los días de feriado progresivo), entre el número de meses que comprende el año (12).

Obtenemos el número de días a compensar por cada mes trabajado, y habrá que multiplicarlo por el número de meses (y fracción) acumulados entre la fecha de contratación (o de las últimas vacaciones disfrutadas) y la de la finalización de la relación laboral. El resultado será el número total de días hábiles de feriado a compensar.

Finalmente, se multiplica el número de días a compensar obtenido anteriormente, por:

- El salario diario, en caso de estar sujeto a sistema de remuneración fija.
- El promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, si está sujeto a remuneraciones variables.
- La suma de ambos si es que percibe remuneración mixta.

En nuestro caso, el trabajador llevaba 3 años y 9 meses. Suponiendo que el empleador ha sido correcto en el reconocimiento de todas las remuneraciones anteriores, nueve meses atrás disfrutó de su derecho y es este el lapso de tiempo a tener en cuenta para calcular el monto del feriado proporcional a incluir en la liquidación de su finiquito. Así las cosas, tendríamos:

$$15 + 3 \text{ (días de feriado progresivo, por ejemplo)} = 18.$$

$$18 / 12 = 1.5.$$

$$1.5 \times 9 = 13.5.$$

$$13.5 \times 10.000 = 135.000.$$

En ese sentido, por feriado proporcional hay que incluir en el finiquito **135.000 pesos**. Cabe señalar que el valor del salario diario se calcula dividiendo la remuneración mensual en 30 días y no en aquellos laborados efectivamente durante el mes.

Actividad desarrollada:

Ejemplo de un cálculo de finiquito de trabajo

A continuación, te mostramos un ejemplo de cálculo de finiquito. El monto final corresponde a la suma de los ítems enunciados anteriormente, así que el finiquito de trabajo quedaría de la siguiente manera:

Remuneraciones adeudadas	\$220.000
Indemnización sustitutiva del aviso previo	\$300.000
Indemnización por años de servicio	\$1.200.000.
Feriado anual adeudado	\$0
Feriado proporcional	\$135.000
Total:	\$1.835.000

Plazo para pagar finiquito

Para que el finiquito tenga validez, debe registrarse ante un Ministro de Fe y contar con la firma de empleado y empleador. Si su pago no se realiza al finiquitar la

relación laboral, el contratante tiene que cancelar la deuda con los reajustes e intereses correspondientes al lapso de tiempo que se demore en hacerlo.



Lo que debe estar presente en un **FINIQUITO**



CUANDO TE DESPIDEN:

- ✓ REMUNERACIONES ADEUDADAS.
- ✓ LOS DÍAS TRABAJADOS DESDE LA ÚLTIMA FECHA DE PAGO.
- ✓ LA INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DEL AVISO PREVIO.
- ✓ LA EMPRESA TE DARÁ UN AVISO DE 30 DÍAS DE ANTICIPACIÓN, O PAGARÁ UN MES DE REMUNERACIÓN.
- ✓ INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO.
- ✓ FERIADO ANUAL ADEUDADO.
- ✓ SI NO TOMÓ SUS 15 DÍAS HÁBILES DE DESCANSO. SE PAGAN EN SU TOTALIDAD.
- ✓ FERIADO PROPORCIONAL.
- ✓ LOS DÍAS DE VACACIONES QUE CORRESPONDEN A LOS AÑOS DE SERVICIO.



CUANDO RENUNCIAS:

- ✓ REMUNERACIONES ADEUDADAS.
- ✓ LOS DÍAS ADEUDADOS.
- ✓ LOS DÍAS TRABAJADOS DESDE LA ÚLTIMA FECHA DE PAGO.
- ✓ FERIADO ANUAL ADEUDADO.
- ✓ SI NO TOMÓ SUS 15 DÍAS HÁBILES DE DESCANSO. SE PAGAN EN SU TOTALIDAD.

¿Se puede negar un trabajador a firmar un finiquito?

En caso de despido, el trabajador tiene la potestad de negarse a firmar el finiquito si no está de acuerdo con la causal, y de iniciar las respectivas acciones legales para proteger los derechos que considera vulnerados.

Además, el empleador debe estar al día con las cotizaciones previsionales, de salud y del seguro de desempleo (si corresponde) hasta el mes anterior al despido.

Otra de las potestades que tiene el trabajador es, en caso de estar en desacuerdo con los montos, dejar constancia de ello en el finiquito, incluso cuando acepte los otros pagos al momento de firmar.

Sin importar si se trata de trabajador o empleador, saber cómo calcular un finiquito te permitirá exigir derechos y cumplir con los mismos, asegurando una sana relación laboral entre ambas partes. Recuerda que este proceso puedes automatizarlo a través de un **software de remuneraciones**.

ANEXO RESPUESTA

1.- El fin de una relación laboral está marcado por el finiquito. Hablamos del procedimiento legal por medio del cual un trabajador y su empleador terminan la relación laboral, tanto en caso de despido como de renuncia o finalización del contrato. Pero, ¿sabes cómo calcular un finiquito? ¡Aquí te contamos

2.- Antes de entrar en detalles del cálculo, es necesario conocer qué se paga. La normativa exige que en el finiquito de trabajo debe pagarse e incluirse los siguientes ítems:

Remuneraciones adeudadas. 

Indemnización sustitutiva del aviso previo. →

Indemnización por años de servicio. →

Feriado anual adeudado. →

Feriado proporcional. →

3.- Al tener claros los beneficios que por ley tiene el trabajador, prácticamente ya sabes cómo calcular un finiquito, pero vale la pena recorrer punto por punto

4.- Para que el finiquito tenga validez, debe registrarse ante un Ministro de Fe y contar con la firma de empleado y empleador. Si su pago no se realiza al finiquitar la relación laboral, el contratante tiene que cancelar la deuda con los reajustes e intereses correspondientes al lapso de tiempo que se demore en hacerlo.

Antecedentes bibliográficos: CODIGO DE TRABAJO Y

Última actualización el 15 de junio del 2021; Publicado originalmente el 22 de abril del 2020

Tema: Haberes imponibles

Comparte este artículo C. CONTADORES DE CHILE

[LinkedIn](#)[Facebook](#)[Twitter](#)[Email](#)



A cargo Profesora a Rina ortega correo rina.ortega@colegiofernandodearagon.cl