



Centro Educacional Fernando de Aragón
Departamento de Especialidades
Enseñanza media

CALCULOS DE REMUNERACIONES, FINIQUITOS Y OBLIGACIONES LABORALES

GUIA N° 7

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 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.*

Actividad:

1.-Si un trabajador es despedido por el incendio de la empresa, ¿Qué causal deberíamos aplicar :

2.-Si un trabajador llega en estado de intemperancia ¿cuál sería la causal que deberíamos aplicar?

DEBEN TENERSE EN CUENTA AL MOMENTO DE REDACTAR UN FINIQUITO:

REMUNERACIONES ADEUDADAS

Corresponde **sueldo base** 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 **400.000 pesos mensuales** -que era pagada los 30 de cada mes-, y la relación laboral finiquitó el día 10, la empresa debe cancelarle por

$$400.000.- / 30 = 13.333.- \text{ VALOR DIARIO}$$

$$13.333.- \times 10 \text{ DIAS} = 133.333.- \text{ DIAS TRABAJADOS DEL MES}$$

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 4 HORAS en **horas extras**. En ese sentido, por este ítem hay que incluir en el finiquito

DETERMINAR LAS 4 HORAS EXTRAS:

$$400.000.- \times 0.0077777 = 3.111.- \text{C/U} \times 4 = 12.444.-$$

Otro ítem a considerar sería la **Gratificación proporcional a los días trabajados** una de las formas de calcular este ítem es:

$$\text{Días trabajados del mes multiplicados} \times 25 \% = 33.333.- = \text{a gratificación legal días trabajados}$$

En resumen: total de los días trabajados deberán pagarse lo siguiente:

10 días del mes = 133.333.-

4 horas extras = 12.444.-

Gratificación proporcional días trabajados = 33.333.-

Suma = 179.110.-

1.- Días trabajados del mes = 179.110.-

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 **400.000** 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 2 años y 3 meses de servicio, se le debe indemnizar con 2 meses de sueldo iguales a la última remuneración recibida por 30 días de trabajo.

Ejemplo Este trabajador registra 2 años y tres meses de antigüedad la

Indemnización que le corresponde es: 400.000.-x 2

Indemnización mes por año s/base 400.000 = 800.000.-

VACACIONES ANUALES Y PROPORCIONALES

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 sueldo 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 2 años y 3 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:

Vacaciones proporcionales

Enero al 10 de agosto 2021

7.10 días x 1.25 = 10 días =

400.000: 30x 10 133.333.-

Descuentos previsionales considerados en finiquito

Estos descuentos son aplicados al ítem determinado días trabajados del mes en curso: siguiendo el ejemplo:

Afp Próvida 11.45% = 133.333.- X 11.45 % = 15.267.-

Salud Fonasa 7 % 133.333.- 1333.333x7% = **9.333.-**

Seguro cesantía 0.6 % 133.333x 0.6% = **800.-**

Total de descuentos (suma) (25.400.-)

Total del finiquito determinado 1.487.043.-

Resumen 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	= <u>179.110.-</u>
Indemnización sustitutiva del aviso previo	\$400.000
Indemnización por años de servicio	\$800.000.
Feriado anual adeudado	0
Feriado proporcional	<u>133.333.-</u>

MENOS DESCUENTOS PREVISIONALES	(25.400)
Total A PAGAR	1.487.043.-

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.

Actividad: responda las siguientes:

1.- ¿En caso que no se le avise al trabajador con 30 días que debe hacer el empleador en el cálculo de su finiquito?: Explique: _____

2.- ¿Cómo se determina la indemnización mes por mes?

3.- ¿Cuántos días le corresponde a un trabajador de vacaciones anuales?

Finiquito

En....., a.....de.....del año 20...., entre RUT:....., con domicilio en calle.....N°....., comuna de....., región....., en adelante “el empleador”, por una parte, y don(ña)..... RUT:, con domicilio en calle.....N°, comuna de....., región....., de

nacionalidad....., nacido(a) elde del año....., en adelante “el trabajador”, por otra parte, se conviene el siguiente finiquito:

PRIMERO.- Doña..... declara haber prestado servicios a Sr(a)..... en calidad de(ej. *Asesora del hogar*) desde el.....de..... de....., hasta el..... de..... de....., fecha esta última de terminación de sus servicios, por la causa que se indica a continuación:

.....
según lo dispuesto en el artículo N°..... del Código del Trabajo

SEGUNDO.- Doña..... declara recibir en este acto, a su entera satisfacción de parte de Sr(a).....) las sumas que a continuación se indican, por los siguientes conceptos:

Concepto	Suma
	\$
	\$
	\$
	\$
Total	\$

En total..... son (.....)

TERCERO.- Tercero: Doña..... (*nombre de la trabajadora*) deja constancia que durante todo el tiempo que le prestó servicios a Don(ña) , recibió de éste(a), 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 Previsional, feriados legales, en conformidad a la ley, y que nada se le adeuda por

los conceptos antes indicados ni por ningún otro, sea de origen legal o contractual derivado de la prestación de sus servicios, y motivo por el cual no teniendo reclamo ni cargo alguno que formular en contra del empleador, le otorga el más amplio y total finiquito, declaración que formula libre y espontáneamente, en perfecto y cabal conocimiento de todos y cada uno de sus derechos. Para constancia firman las partes el presente finiquito en dos ejemplares, quedando uno de ellos en poder del empleador y el otro en poder del trabajador.

Nombre
RUT y Firma
Empleador

Nombre
RUT y Firma
Trabajador

Base a utilizar para la indemnización:

Sueldo base + Gratificaciones mensuales + Asignaciones de colación y movilización + Bonos recurrentes

Base a utilizar para el feriado proporcional:

Es la misma base de la indemnización, con la opción de incluir o no las asignaciones de colación y movilización



Modelo de Renuncia Voluntaria

_____, ____ de _____ de 20____

SEÑORES

EMPRESA			
RUT			
Domicilio		Nº	
Comuna			

De mi consideración:

Por intermedio de la presente comunico a ustedes mi renuncia voluntaria, en conformidad al artículo 159 N° 2, del Código del Trabajo y 177, del mismo cuerpo legal, la cual se hará efectiva a contar del día _____.

Agradeciendo el haberme permitido laborar en vuestra empresa le comunico que los motivos de mi renuncia son _____.

Atentamente

Modelo de Aviso de Término de Contrato de Trabajo

Santiago,de de 2..... -

SEÑOR (A):

.....

PRESENTE

Estimado señor(a):

Nos permitimos comunicar que, con esta fecha, de de 2....., se ha resuelto poner término al contrato de trabajo que lo vincula con la empresa, por la causal del artículo, número (o inciso), del Código del Trabajo, esto es,

Los hechos en que se funda la causal invocada consisten en que:
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Informo que sus cotizaciones previsionales se encuentran al día. Además, le adjuntamos certificado de cotizaciones (o copia de las planillas de declaración y pago simultáneo) de las entidades de previsión a las que se encuentra afiliado, que dan cuenta que las cotizaciones previsionales, del período trabajado, se encuentran pagadas.

Saluda a usted,

Modelo Carta de Amonestación

Señora
[•]
[RUT]
Presente.

Ref. Amonestación.

De nuestra consideración:

Por medio de la presente y dando cumplimiento a la legislación vigente, la venimos en amonestar, por escrito, por el siguiente hecho en el desempeño en sus labores como **[insertar cargo]**.

Hemos podido constatar que Ud., con fecha no ha respetado_____ lo exige el mencionado Protocolo vigente. Ello tiene como consecuencia deficiencias en el registro de las atenciones realizadas a las personas y, por lo tanto, en su seguridad.

Conductas de este tipo no serán admitidas nuevamente, pues ocasionan una afectación respecto de la imagen y espíritu de [•], así como de la fama y respeto de que goza [•].

Esperando que rectifique su actuar y que hechos de esta naturaleza no vuelvan a ocurrir,

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.

Actividades desarrolladas

1.-Si un trabajador es despedido por el incendio de la empresa, ¿Qué causal deberíamos aplicar :

Artículo 159 n°6 Caso fortuito

2.-Si un trabajador llega en estado de intemperancia ¿cuál sería la causal que deberíamos aplicar?

Artículo 160 letras A *Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones*

3.-En caso que no se le avise al trabajador con 30 días que debe hacer el empleador en el cálculo de su finiquito: Explique:

Debe pagar la indemnización sustitutiva _____

4.-Como se determina la indemnización mes por año

Mediante la fecha de ingreso del trabajador a la empresa que se encuentra en el contrato del mismo y comparar con la fecha del despido.

5.- Cuantos días le corresponde a un trabajador de vacaciones anuales

15 días hábiles



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