



reses y reajustes del periodo, y fecha, hora y lugar donde se efectuará este pago. Esto debe quedar formalizado en el finiquito y ratificado sólo ante la Inspección del Trabajo. Si el empleador(a) no cumple con el pago de una o más cuotas queda sin efecto el convenio y se hace exigible por ley el pago del saldo total de la deuda.

El trabajador(a) podrá recurrir al tribunal correspondiente para que en procedimiento ejecutivo se cumpla el saldo de lo adeudado por convenio o la indemnización que no se pagare al momento del despido, caso en el que el juez ordenará su pago incrementado en un 150%.

ACLARANDO DUDAS

¿Cuál es el plazo que tiene el empleador(a) para entregar el finiquito?

El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169. Si el empleador(a) retardara el otorgamiento del finiquito y, por ende el pago de lo adeudado, el trabajador(a) puede interponer un reclamo en la Inspección del Trabajo o recurrir directamente a los Tribunales de Justicia, salvo que el monto de lo adeudado no supere los 10 Ingresos Mínimos Mensuales (IMM), caso en el cual debe recurrir previamente a la Inspección del Trabajo.

El finiquito, ¿puede ser firmado por una persona distinta del empleador(a)?

Puede firmar por el empleador(a) un representante del mismo, con poder simple, y con facultades para suscribir finiquitos, reconocer y extinguir obligaciones o fijar plazos para su pago.

¿Cuál es la última remuneración mensual que sirve de base para el pago de la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo?



Esta comprende toda cantidad que percibía el trabajador(a) al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social, y las regalías o especies avaluadas en dinero. Se excluyen la asignación familiar legal, pagos por

sobretiempo y beneficios o asignaciones esporádicas o que se paguen una sola vez al año, como gratificaciones y aguinaldos. Si la remuneración es variable se calcula sobre la base del promedio percibido por el trabajador(a) en los últimos tres meses calendario.

¿Se puede descontar de las indemnizaciones por término de contrato, el saldo insoluto de un crédito social otorgado por una Caja de Compensación?

Según lo ha establecido la Dirección del Trabajo, no existiría impedimento para que el empleador(a) descunte los saldos por crédito social adeudados a una Caja de Compensación de las indemnizaciones por término de contrato, si así lo ha pactado voluntariamente el trabajador(a) con la misma Caja y ha manifestado su acuerdo para tal descuento al suscribir el finiquito.

Infórmese sobre sus derechos y deberes:

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL:
600 450 4000

INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LÍNEA (ITEL):
www.direcciondeltrabajo.cl



FINIQUITO

NORMAS GENERALES



El finiquito es un documento escrito firmado por el trabajador(a) y el empleador(a) ante un ministro de fe, por el cual ambos dejan constancia del término del contrato de trabajo y de la extinción de las obligaciones derivadas del mismo, así como del detalle de los pagos que corresponda efectuar con motivo de dicho término y de otros pactos que acuerden relacionados con el mismo hecho.



Si el trabajador(a), no está de acuerdo con el detalle de los pagos que figuran en el finiquito, tiene derecho a dejar constancia en el mismo documento de lo que estima que se le adeuda, haciendo la expresa reserva de estos beneficios, sin perjuicio de aceptar los otros pagos, al momento de estampar su firma ante el ministro de fe (por ejemplo, el pago de gratificación pendiente). Generalmente, el finiquito debe contener el detalle del pago por vacaciones proporcionales que corresponde al trabajador(as) al momento del despido.



Para que el finiquito tenga validez, debe ser firmado por el trabajador(a) y además por el presidente(a) del sindicato o el delegado(a) del personal o sindical respectivo, o bien, alternativamente, ser firmado y ratificado por el trabajador(a) ante un Inspector del Trabajo, como ante otro ministro de fe, como notario público, oficial civil o secretario municipal.

No es obligación suscribir finiquito en el caso de los contratos de duración no superior a 30 días, salvo que se prorrogaren por más de 30 días o que, vencido el referido plazo, el trabajador(a) hubiere continuado prestando servicios con conocimiento del empleador(a).

El empleador(a) debe, salvo en caso de renuncia, mutuo acuerdo y muerte del trabajador(a), dar aviso por escrito del término del contrato del trabajo al trabajador(a), entregándole personalmente dicho aviso o bien a través de una carta certificada a su domicilio. Este aviso debe señalar las causales legales invocadas para el despido, los hechos en que se fundan y el estado

del pago de las cotizaciones previsionales, adjuntando los comprobantes que así lo justifiquen.

Esta comunicación debe ser dada al trabajador(a) dentro de los tres días hábiles siguientes a su separación, o seis días si el despido es por caso fortuito o fuerza mayor.

Tratándose de la causal de necesidad de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio, el aviso debe ser dado al trabajador(a) con treinta días de anticipación a su separación, o en su defecto pagar al trabajador(a) una indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a un mes de remuneración.

Si el trabajador(a) es despedido sin recibir este aviso o bien no se ha invocado ninguna causal o estima que el despido no se ajusta a derecho, dispone del plazo de sesenta días hábiles, contados desde su separación, para recurrir a los Tribunales del Justicia, pudiendo previamente recurrir ante la Inspección del Trabajo correspondiente. En este caso, el plazo para recurrir a los Tribunales se aumentará hasta los noventa días.

Si terminada la relación laboral se le quedaran adeudadas al trabajador(a) sumas que no superan los 10 Ingresos Mínimos Mensuales (IMM), sin considerar los incrementos de la Ley Bustos, este deberá, antes de demandar su pago ante los Tribunales de Justicia, recurrir a la Inspección del Trabajo correspondiente.

COTIZACIONES AL DÍA COMO REQUISITO DEL DESPIDO

El despido sólo tendrá validez si el empleador(a) acredita el pago de las cotizaciones de pensiones (AFP o IPS), de salud (Fonasa o Isapre) y del seguro de cesantía, si corresponde, hasta el último día del mes anterior al del despido, mediante certificados de los organismos previsionales competentes con las copias de las respectivas planillas de pago.

No resulta aplicable lo anterior si la causa de término de contrato es la renuncia voluntaria o el acuerdo mutuo entre el trabajador(a) y el empleador(a).



Si se produce el despido y el empleador(a) no está al día en el pago de las referidas cotizaciones, el despido no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, estando obligado el empleador(a) a continuar pagando remuneraciones y cotizaciones hasta que convalide el despido, esto es, cuando notifique al trabajador(a) mediante carta certificada que ha pagado posteriormente las imposiciones morosas.

Para tales efectos, el trabajador(a) debe interponer una demanda de nulidad de despido ante los Tribunales de Justicia dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde dicho despido, pudiendo recurrir a las Inspección del Trabajo como instancia de conciliación previa.

Lo anterior es aplicable a todos los trabajadores(as) sin excepción, incluidos los de temporada agrícola y los de casa particular.

INDEMNIZACIONES

Si el despido se produce por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, del inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo, el aviso de término de contrato debe darse con 30 días de anticipación. Sin embargo, este aviso puede sustituirse mediante el pago de una indemnización en dinero equivalente a un mes de la última remuneración mensual, que se denomina indemnización sustitutiva del aviso previo.

Asimismo, cuando se invoca como causal de despido la del artículo 161, de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, el trabajador(a) con contrato vigente de un año o más de antigüedad, tiene derecho a una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual por cada año de servicio –y fracción superior de seis meses– prestados continuamente al mismo empleador(a). El límite de esta indemnización es de 11 meses de remuneración. Los trabajadores contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981 no tienen tope.

Al aplicarse como causal de despido “necesidades de la empresa”, se debe tener presente que:

La comunicación que el empleador(a) entrega al trabajador(a) debe contener una oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones que correspondan.

El empleador(a) estará obligado a pagar esas indemnizaciones en un solo acto al momento de extender el finiquito. No obstante, las partes pueden acordar este pago en cuotas, dejando establecido el monto a pagar, inte-