



Centro Educacional  
Principado de Asturias Adultos

-  
Puente Alto  
Profesora Julia Barraza

## MÓDULO DE JUNIO 2020

### INSERCIÓN LABORAL



## *FINIQUITO*

El finiquito es la manera legal mediante la cual un trabajador y su empleador ponen término a la relación laboral, en caso de renuncia o despido.

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 debe pagar al empleado.

En caso de renuncia, el trabajador puede presentar una propuesta de finiquito, pero es el empleador quien tiene la obligación proporcionar el documento.

### **El finiquito debe ser ratificado ante un ministro de fe.**

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

**El empleador 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. El trabajador 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).

### **Causales de término del contrato:**

El término del contrato debe constar por escrito, en un documento conocido por finiquito, en el que debe constar la causal de término del contrato, el periodo trabajado y los haberes que se paguen al trabajador. Pero además, para que el empleador pueda invocar en su favor el término de la relación laboral, el finiquito debe ser firmado también por el presidente del sindicato o del personal respectivo, o puede ser ratificado ante el inspector de trabajo, un notario, el oficial del registro civil o el secretario municipal correspondiente. La ley laboral identifica las causas por las cuales puede terminar un contrato laboral, señalando los casos en que corresponda el pago de una indemnización y en los que no.

- a) **Causas objetivas:** son todas aquellas que tienen su origen en la voluntad o el libre consentimiento del trabajador; en hechos fortuitos ajenos a la voluntad de las partes que signifiquen la destrucción de la fuente laboral, y por la muerte del trabajador (artículo 159 del Código Laboral).
  
- b) **Las causales de responsabilidad del trabajador:** consiste en una serie de conductas constitutivas de delito, ausencias reiteradas, e incumplimiento grave de las obligaciones laborales o acciones que atenten contra la seguridad de las personas o las instalaciones de la empresa. Cuando el contrato termina por causales objetivas o de responsabilidad del trabajador, la ley no contempla el pago de indemnización.

- c) Sólo se le pagará su remuneración hasta el último día trabajado y el feriado (vacaciones) que corresponda proporcionalmente al tiempo trabajado antes de cumplir un año desde las últimas vacaciones o de la fecha de su contratación.
- d) **Causas de responsabilidad y voluntad del empleador:** En este grupo encontramos las llamadas “necesidades de la empresa” y las de voluntad unilateral del empleador de poner fin al contrato de trabajo. En este caso, el empleador siempre está obligado a pagar al trabajador una indemnización por años de servicio, teniendo derecho a ellas quienes hayan cumplido al menos un año de servicio. Esta remuneración equivaldrá a un mes de remuneración por cada año trabajado. Si el empleador no avisa al trabajador el término del contrato, por escrito y con a lo menos 30 días de anticipación, además deberá pagar una indemnización sustitutiva de aviso previo, equivalente a un mes de remuneración.
- e) **Ley Bustos:** 1999, el empleador está obligado a tener pagadas íntegramente todas las cotizaciones previsionales de un trabajador cuyo contrato de trabajo pretende terminar. Si existe deuda de cotizaciones, el despido se suspenderá hasta el pago total de sus cotizaciones y durante todo el tiempo de suspensión, el trabajador no prestará servicios, pero el empleador estará obligado a pagar las remuneraciones y sus cotizaciones como si estuviera trabajando.

**Actividad 1 : Responde las siguientes Preguntas:**

1.- ¿Qué importancia tiene firmar un contrato?

---

---

---

2.- ¿Cuál es la trascendencia de que el contrato sea escrito?

---

---

---

3.- Al momento de firmar un contrato, según usted ¿en qué debemos poner atención?

---

---

---

4.- ¿Qué tipo de remuneración es más conveniente para el trabajador? Fundamenta

---

---

---

5.- ¿Qué documento debemos recibir al término del contrato? ¿En qué consiste?

---

---

---

6.- Resume de manera breve los tipos de causales de despido o término de contrato

---

---

---

---

---

---

**DOCUMENTO DE SALDO Y FINIQUITO**

*En Santiago a 20. de Enero de 2019*

*Con la firma del presente documento, Don/Doña ....., confirma la finalización de su relación laboral con la empresa ....., y por tanto, extinguido el contrato de trabajo suscrito entre ambos, en fecha ..... de ..... de ....., percibiendo las siguientes cantidades:*

*Salarios del periodo: a .... de .....de.....*

*Salario mensual: .....*

*Vacaciones no disfrutadas : .....*

*Parte proporcional paga diciembre : .....*

*Parte proporcional paga beneficios : .....*

*Parte proporcional otras pagas : .....*

*Otros : .....*

*Total : .....*

*Habiendo percibido la cuantía arriba indicada, doy por saldado y finiquitado, mi deuda con la empresa, por toda clase de conceptos, comprometiéndome a no reclamar por concepto alguno que pudiera derivarse de la expresada relación laboral.*

*Firma del trabajador*

DOCUMENTO DE LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_ El/la empleado/a de hogar,  
D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ Rut. \_\_\_\_\_ declara que da por terminada  
su relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar que ha mantenido hasta la fecha con  
D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ y que ha percibido las siguientes  
cantidades, por los conceptos que se indican:

Salario del período \_\_\_ a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_ .....

Vacaciones devengadas del año en curso pendientes de disfrutar.....

Parte proporcional de paga de julio.....

Parte proporcional de paga de diciembre.....

Indemnización por fin de contrato.....

TOTAL.....

Declara igualmente que queda así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la  
relación laboral que unía a las partes, que da por extinguida, manifestando expresamente que nada más tiene  
que reclamar, estando de acuerdo en ello con el/la empleador/a.

Lo que firma en prueba de conformidad en la fecha y lugar arriba consignado.

\_\_\_\_\_  
Firma.: El/la empleado/a de hogar

\_\_\_\_\_  
Firma: El/la empleador/a

### III- PAUTA DE EVALUACIÓN DEL MÓDULO:

| <b>Indicadores</b>   | <b>1</b>      | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|--|---------------|----------|----------|----------|----------|
| 1- Mantiene un correcto orden y secuencia en la realización de la actividad. |               |          |          |          |          |
| 2- Sigue las instrucciones dadas en forma clara y coherente                  |               |          |          |          |          |
| 3-Analiza comprensivamente lo que lee  |               |          |          |          |          |
| 4- Reconoce y aplica el contenido presentado en la actividad                 |               |          |          |          |          |
| 5 -Responsabilidad y Limpieza  |               |          |          |          |          |
| 6-- Entrega de trabajo en la fecha acordada                                  |               |          |          |          |          |
|  |               |          |          |          |          |
| <b>Total :</b>   | <b>30 pts</b> |          |          |          |          |