



BITÁCORA N° 4 - ADMINISTRACIÓN MENCIÓN RR.HH.

ASIGNATURA(S) ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN MENCIÓN RR.HH.	NIVEL	4°MEDIO
NOMBRE DE ESTUDIANTE		Curso	
Objetivo de Aprendizaje Priorizado/ Objetivo. Transversal	OA 2. Calcular remuneraciones y finiquitos, obligaciones tributarias y previsionales del personal de una empresa, de acuerdo a los contratos de trabajo, la legislación vigente y las NIC..		
Aprendizajes esperados	2. Calcula los montos de finiquitos, de acuerdo a las formalidades contractuales y a la normativa vigente.		
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> • Definición Finiquito, y procedimientos administrativos. • Causales de término del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización (art. 159 y 160) con derecho a indemnización (art.161), del Código del Trabajo. • Elementos y cálculo del finiquito. 		

PRIMERA SEMANA			
Desde el día	05/10/20	Hasta el día	09/10/2020
Indicador(es) de Evaluación	2.1 Calcula indemnizaciones según las condiciones de término de contrato y disposiciones legales establecidas.		
Contenido	<p>DEFINICIÓN FINIQUITO, Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS</p> <p>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.</p> <p>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 a la trabajadora o a la trabajadora.</p> <p>El finiquito debe ser ratificado ante un ministro de fe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En línea: a través del sitio web de la Dirección del Trabajo. • En las Inspecciones del Trabajo. • En las notarías. <p>Importante: Para que el finiquito sea válido debe contar con 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.</p> <p>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.</p> <p>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).</p>		

El término del contrato individual de trabajo es un tema que, generalmente, provoca un conflicto entre las partes de la relación laboral, salvo que el término sea producto del acuerdo de las partes. Este conflicto que puede generarse entre trabajador y empleador, en la medida que no sea resuelto directamente por las partes o no fructifique la posibilidad de un acuerdo ante la Inspección del Trabajo u otro ministro de fe, culminará en los juzgados del trabajo, para que sea el juez laboral quien resuelva si el término del contrato de trabajo se ha ajustado o no a la ley.

Al producirse el rompimiento del vínculo laboral, **surgen derechos y obligaciones para las partes involucradas**. El debido y oportuno cumplimiento de esos deberes, evitará incurrir en infracciones a las normas laborales que regulan esta materia al empleador y disminuirá la posibilidad de que el trabajador decida recurrir a los Tribunales de Justicia, al no ver satisfechos sus derechos.

Ahora bien, el análisis de los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo, nos permite establecer las reglas básicas que rigen el término del contrato de trabajo:

a) El contrato de trabajo sólo puede terminar por una causa legal

De conformidad a las normas jurídicas que regulan el término del contrato de trabajo, contenidas en el Código del Trabajo, el contrato individual de trabajo solamente puede terminar por una causa legal y las causas legales se encuentran en los artículos **159, 160 y 161** del Código del Trabajo. Excepcionalmente otras disposiciones legales específicas contemplan justificaciones del término unilateral por el empleador, del contrato de trabajo, como sucede con el artículo 9º del Código del Trabajo, que faculta al empleador para terminar el contrato de trabajo frente a la negativa injustificada del trabajador para firmar el contrato de trabajo, y el artículo 152 del mismo cuerpo legal, que contempla diversas circunstancias que habilitan el término del contrato de trabajador de casa particular, en caso de enfermedad del trabajador. En otras palabras, cada vez que tenga lugar la conclusión del contrato de trabajo, deberá ajustarse y fundarse en alguna de las causales que se enumeran en los preceptos legales señalados en el párrafo anterior.

Lo anterior, no obsta a que un despido sin expresión de causa por parte del empleador sea considerado inválido, pero condicionará su calificación como despido injustificado, indebido o improcedente.

b) Las causales operan ipso facto, o sea, de inmediato

Si el trabajador incurre en una conducta que configure, a juicio del empleador, una causal que amerite el término del contrato de trabajo, aquél deberá adoptar una decisión al respecto, pudiendo optar por perdonar o dejar pasar ese hecho, o bien, proceder a la desvinculación del dependiente. Si opta por lo primero, no es procedente que, transcurrido un tiempo, pretenda invocar ese hecho para fundar el término del contrato de trabajo, por cuanto, se entiende que habrá operado lo que se ha denominado, por la doctrina de los autores y la jurisprudencia judicial, el perdón de la causal.

c) En los juicios por despido, la acreditación de la causal corresponde al empleador

Si el trabajador considera que la causal invocada por el empleador para el término del contrato de trabajo, es injustificada, indebida o improcedente, puede recurrir al Tribunal para que el juez determine si la causal se ajusta a derecho.

En la tramitación del proceso, corresponderá al empleador acreditar los hechos que configuran la causal invocada para el término del contrato de trabajo. En otras palabras, es el empleador el que debe convencer al juez que el trabajador incurrió en los hechos que configuran la causal que se ha invocado para tal efecto. Esto es lo que se denomina la **carga de la prueba**, que como se ha indicado corresponde al empleador.

d) Solamente en los casos que el término del contrato se produce por necesidades de la empresa y desahucio (artículo 161), el trabajador tiene derecho a indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previo. El mismo derecho tendrá aquel trabajador que hubiere sido despedido, con independencia de la causal invocada por el empleador, en forma injustificada, indebida o improcedente, circunstancia ésta que debe declararse judicialmente.

Las causales que se contienen en los artículos 159 y 160 del Código del Trabajo no conceden derecho a indemnización por años de servicio al trabajador, cuando se produce el término del contrato de trabajo. Lo anterior no obsta a que, en el caso de aquellas causales referidas en el artículo 159 del cuerpo legal citado, las partes puedan pactar el pago de una indemnización por término de contrato de trabajo, de forma voluntaria.

Solamente cuando el contrato concluye por alguna de las causales del artículo 161 el trabajador accede al referido beneficio, a condición que la relación laboral haya estado vigente por un año o más.

En otros términos, la ley impone al empleador la obligación de pagar **indemnización por años de servicios**, únicamente, en los casos que el término del contrato de trabajo tiene lugar **por las causales de necesidades de la empresa y desahucio**. En el caso de las causales necesidades de la empresa y desahucio, si el empleador no comunica el despido por escrito con, a lo menos, 30 días de anticipación, procederá el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo.

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 168 del Código del Trabajo, el trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare.

e) En general, cada vez que termina el contrato de trabajo, debe enviarse aviso de término de contrato.

El artículo 162 del Código del Trabajo exige que el empleador comunique al trabajador, por escrito, el término del contrato de trabajo. La regla general es que cada vez que se produce el término del contrato de trabajo, debe entregarse personalmente o enviarse por correo certificado, una carta en la cual se comunique tal circunstancia.

	<p>Solamente en los casos que el término de contrato se produce por las causales de los números 1, 2 ó 3 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, mutuo acuerdo, renuncia voluntaria o muerte del trabajador, respectivamente, no es necesario enviar o entregar la carta. En todos los demás casos, es obligación del empleador comunicar el término del contrato o el despido del trabajador.</p> <p>Desde la entrada en vigencia de la Ley N° 19.631, denominada Ley Bustos, según la cual el término del contrato de trabajo no producirá efecto si las cotizaciones previsionales no se encuentran pagadas hasta el último día del mes anterior al del término del contrato de trabajo.</p> <p>f) Para despedir a un trabajador con fuero, se requiere que previamente el juez autorice el término del contrato</p> <p>el término del contrato de trabajo debe fundarse en una causa legal y, en el caso de los trabajadores amparados por fuero laboral, se requiere en forma previa a la aplicación de la causal en la cual haya incurrido el trabajador, que el juez autorice el término del contrato de trabajo.</p> <p>De esta forma, los trabajadores con fuero, pueden ser despedidos o su contrato terminar, sin embargo, es indispensable que se obtenga, en forma previa, la autorización del juez, mediante la tramitación del correspondiente juicio de desafuero.</p> <p>Las causales que pueden invocarse para solicitar el desafuero son el vencimiento del plazo convenido (art. 159 N°4 C. del Trabajo), conclusión de la obra o servicio que dio origen al contrato (art. 159 N°5) y todas las causales de caducidad a que se refiere el artículo 160 del Código del Trabajo.</p> <p>g) La licencia médica no concede fuero, por lo cual, puede despedirse a un trabajador con licencia médica, salvo por las causales de necesidades de la empresa y desahucio. Actualmente, el ordenamiento jurídico laboral no concede fuero a los trabajadores que se encuentren haciendo uso de licencia médica por incapacidad laboral. Solamente, se contempla una norma que prohíbe despedir a un trabajador con licencia médica, por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa o desahucio.</p> <p>De acuerdo a lo expuesto en el párrafo anterior, es procedente poner término al contrato de trabajo de un trabajador que se encuentre haciendo uso de licencia médica, en la medida que se invoquen causales del artículo 159 y 160 del Código del</p>
Actividad	<p>CASO PRÁCTICO</p> <p>Don Juan Pablo Ortiz, jefe de planta de calzados Melipilla, ha decidido desvincular a don Jorge Sierra por haberse ausentado 6 días en lo que lleva del mes sin dar aviso. Situación a la que Don Jorge responde “pero jefe si usted sabe que a veces me canso, y que en estos 13 años de trabajo nunca he tomado vacaciones”. Pero Don Juan Pablo le contesta muy molesto, “esta situación me tiene aburrido, así que ¡toma tus cosas y mandate a cambiar!”. Considerando que Don Jorge ingresó a trabajar el 15 de enero de 2007 y estamos a 18 de marzo de 2020. ¿Podrías orientar al sr. Ortiz para solucionar este problema?</p>



	<p>NOTA A CONSIDERAR EN EL CASO: No le habían pagado imposiciones previsionales, no le dieron oportunidad de tomar las vacaciones legales correspondientes, además la semana de ausencia fue por una enfermedad laboral causada por agotamiento físico extremo, porque en 13 años no había tenido descanso.</p> <p>Identifique y comente si en este caso corresponde lo siguiente:</p> <p>Enviar carta de aviso</p> <p>Avisar a la inspección del trabajo</p> <p>Don Juan Pablo quiere acogerse a un artículo de despido en el cual no corresponda pagar indemnización por años de servicios</p> <p>Pagar los trece años de vacaciones</p> <p>Cuantos días de marzo del 2020 deben pagarle a don Jorge</p>
--	--

SEGUNDA SEMANA			
Desde el día	12/10/2020	Hasta el día	16/10/2020
Indicador(es) de Evaluación	2.2: Calcula el monto correspondiente a las vacaciones proporcionales, según las condiciones del contrato y los procedimientos legales vigentes		
Contenido	<p>CAUSALES DE TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO.</p> <p>Las causales de término del contrato de trabajo se encuentran contenidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, siendo éstas las siguientes:</p> <p>a) Causales del artículo 159:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Mutuo acuerdo de las partes. 2.- Renuncia del trabajador. 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. <p>b) Causales del artículo 160:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: <ul style="list-style-type: none"> - Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones; - Conductas de acoso sexual; - Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa; - Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y - Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña. 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 		

	<p>que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.</p> <p>4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:</p> <p>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</p> <p>b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.</p> <p>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.</p> <p>6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.</p> <p>7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.</p> <p>c) Causales del artículo 161:</p> <p>- 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 y,</p> <p>- Desahucio del empleador.</p> <p>d) Causal del artículo 161 bis:</p> <p>-La invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163 del Código del Trabajo, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168 del mismo cuerpo legal.</p>
<p>Actividad</p>	<p>CASO PRÁCTICO: Apliquemos lo Aprendido</p> <p>De acuerdo a lo aprendido comenta con tus compañeros las siguientes preguntas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indica cuantos tipos de causales de despido existen, según artículo 159 del código del trabajo. • Identifique causales de despido según artículo 160 del código del trabajo • Identifique causales de despido según artículo 161 del código del trabajo

<p style="text-align: center;">TERCERA SEMANA</p>			
<p>Desde el día</p>	<p>19/10/2020</p>	<p>Hasta el día</p>	<p>23/10/2020</p>
<p>Indicador(es) de Evaluación</p>	<p>2.4 Calcula el monto total del finiquito por término de relación laboral, cumpliendo el marco legal y las condiciones contractuales.</p>		
<p>Contenido</p>	<p>ELEMENTOS Y CÁLCULO DEL FINIQUITO</p> <p>a) Elementos para el cálculo del finiquito</p> <p>En general el cálculo del finiquito se compone de los siguientes elementos:</p> <p>1. Remuneraciones pendientes: Es el sueldo pendiente por los días trabajados. si es despedido antes el día de pago de sueldo o cualquier otra remuneración pendiente que tenga que pagar el empleador.</p> <p>Este punto es obligatorio en el cálculo del finiquito y cualquiera sea la causal de despido es obligación por parte del empleador pagar al trabajador lo</p>		

adeudado por concepto de remuneración. En este caso lo que se hace es dividir el sueldo bruto (total haberes) del trabajador en 30 y multiplicarlo por los días trabajados. También puedes usar el simulador de sueldo y agregar días ausentes, para calcular las remuneraciones pendientes.

2.- Indemnización de aviso previo: En el caso que se despida con un aviso menor a 30 días corresponde una indemnización.

En el cálculo del finiquito este punto podría no considerarse dependiendo de la causal. Revisa el detalle de causales de finiquito. En el caso de que si se considera solo aplica si no se cumple con un aviso de 30 días. En el caso que se cumpla se debe pagar sueldo base + comisiones + gratificación + colación + movilización. Si se tiene sueldo variable el cálculo de la comisión es el promedio de las comisiones de los últimos 3 meses. Este ítem tiene como tope máximo a pagar 90 UF, es decir: \$2.583.018.

3.- Indemnización por años de servicio: Según la cantidad de años que se ha trabajado corresponde una indemnización, los meses se aproximan a 1 año en caso de ser mayor a 6 meses.

En el cálculo de finiquito, muchas veces este el punto más apreciado por los trabajadores ya que normalmente es el punto donde más dinero se percibe si es que se cumple con la causal correspondiente. En este caso, lo que se hace es tomar la cantidad de años trabajados por el empleado y se multiplica por el sueldo base + gratificación + comisiones (en caso de sueldo variable para las comisiones se consideran el promedio de los 3 últimos meses).

En caso de los meses que no sumen un año se aproxima a 1 año en caso de ser 6 o más meses.

Por ejemplo, si el trabajador trabajó 5 años y 4 meses: se consideran 5 años. Por el contrario, si trabajo 5 años y 8 meses, se consideran 6 años.

NOTA: Para optar a esta indemnización es necesario que el trabajador esté al menos 1 año en la empresa.

Este ítem tiene como tope máximo a pagar 90 UF, es decir: \$2.583.018 por año.

4.- Vacaciones proporcionales o feriado proporcional: Corresponden a las vacaciones pendientes más los días inhábiles que se suman a estas mismas.

Para poder obtener las vacaciones o feriado proporcional en el cálculo del finiquito es necesario contar con las vacaciones que le corresponden al trabajador durante el periodo trabajado. Si consideramos los 15 días de vacaciones al año que tiene un trabajador por ley, podemos dividir estos 15 días en 12 meses y obtenemos 1,25 días de vacaciones por mes trabajado o 1,25/30 días por día trabajado. Entonces calculamos para el finiquito los años, meses y días trabajados y lo multiplicamos por lo correspondiente.

Luego a esta cantidad de vacaciones obtenidas le restamos la cantidad de días de vacaciones que el trabajador ha hecho válidas. Entonces hasta ahora tendríamos vacaciones obtenidas - vacaciones gastadas. Con esto obtenemos las vacaciones pendientes.

Ahora, para el cálculo del feriado proporcional del finiquito debemos tomar las vacaciones pendientes del trabajador y desde el siguiente día hábil de la fecha del finiquito contar todos los días hábiles, es decir contar los días saltándonos todos los sábados, domingo y festivos. Con esto obtendremos la cantidad total de días que se le deberían pagar al trabajador, llamadas vacaciones o feriado proporcional

Como ejemplo:

Si tenemos que un trabajador tiene 3 días de vacaciones pendientes y se finiquita un día jueves. Se contará: viernes (día hábil 1), sábado (día inhábil), Domingo (día inhábil), lunes (día hábil 2), martes (día hábil 3). Donde tenemos un total de 5 días correspondientes a pagar en el finiquito.

b) Calculo del finiquito

DATOS PARA EL CÁLCULO DE FINIQUITO			
SUELDO BASE			750,000
GRATIFICACIÓN LEGAL			119,146
MOVILIZACIÓN Y COLACIÓN MES COMPLETO			67,200
PROMEDIO VARIABLES 3 MESES ANTERIORES			185,000
TOPE 90 UF		0	2,581,151
PARA INDEMNIZACIÓN		1	1,121,346
gratificación legal, locomoción, colación, sueldo base (Total Haberes - Menos Rentas Esporádicas) "horas extras, aguinaldos, bonos")			
PARA VACACIONES			935,000
sueldo base + promedio 3 últimos meses (Rentas Variables)			
VACACIONES X días hábiles => Y días corridos:		7.04	219,413
DÍAS CORRIDOS			
MES DE AVISO		1	1,121,346
(último sueldo base + gratificación legal + promedio 3 últimos comisiones y bonos)			
MES POR AÑO TRABAJADO(X=AÑOS TRABAJADOS)		1	1,121,346
(último sueldo base + gratificación legal + promedio 3 últimos comisiones y bonos)			
APORTE EMPLEADOR AL SEGURO DE CESANTIA (descuento)		0	-



	INDEMNIZACIÓN ACORDADA "VOLUNTARIA"		0	-
	REMUNERACION MES EN CURSO			715,000
	DESCUENTOS			-
		VACACIONES		219,413
		INDEMNIZACIÓN MES X AÑO		1,121,346
		DESAHUSIO MES DE AVISO		1,121,346
		DESCUENTOS		(215,000)
	SEGÚN LIQUIDACION DE SUELDOS			
		MES EN CURSO		715,000
		TOTAL FINIQUITO		2,962,105
Actividad	<p>CASO PRÁCTICO</p> <p>Doña Maria Perez dueña de la panaderia EL Sol, de la comuna de Llayllay, ha decidido desvincular a doña Carolina Romero, por la necesidad de la empresa de reducir personal, dada las contingencias economicas por las que atraviesa la empresa, decisión que se toma intespectivamente el dia 24 de septiembre 2020, considerando que ingreso a la empresa el dia 01 de octubre 2017 y se ha tomado sus vacaciones legales correspondientes a la fecha.</p> <p>Datos: remuneracion base \$750.000. gratificaciòn legal 25%, movilizacion \$35.000, colacion 45.000, promedio comision ultimo 3 meses \$185.000, sueldo liquido a la fecha del despido asciende a \$622.000</p> <p>De acuerdo a lo relatado identifique lo siguiente: Calcule indemnizaciòn por años de servicio Calcule y aplique si corresponda mes de aviso sustitutivo Calcule vacaciones proporcionales Llenar formato de finiquito (adjunto modelo)</p>			