

ACTIVIDAD PRÁCTICA

DERECHOS Y CONCEPTOS DE PAGO EN UN FINIQUITO**INTRODUCCIÓN:**

La mayoría de los trabajadores dependientes han debido enfrentarse en algún momento de su vida laboral a la situación de ver terminada una relación de trabajo con la empresa que le tenía contratado y, consecuentemente tener que calcular el finiquito.

Es en estos casos, cuando el empleador entrega al trabajador el finiquito para que sea firmado por él mismo, es cuando comienzan las dudas... ¿Debo firmarlo? ¿Qué implica que lo firme? ¿Están correctos los montos que me pagan? ¿Supone aceptación del contenido del mismo o del hecho en sí del despido?

La legislación vigente es cada vez más exigente con los empleadores al momento de finalizar una relación laboral despedir a un trabajador, debido a las innumerables situaciones que han ocurridos en las que muchos empleadores abusan de su potestad, como también existen trabajadores que infringen todas las cláusulas acordadas, y por estas razones, el legislador ha normado lo más posible los protocolos existentes, tiempos de pago y los conceptos de pago que tiene derecho el trabajador.

¿Qué es el finiquito?

En muchas ocasiones pecamos de dar por sabido el conocimiento de qué es algo, por tratarse de un término más o menos habitual en nuestras vidas, cuando en realidad, quizás, no lo tengamos del todo claro. Así que, para salir de dudas, antes de analizar los Derechos y conceptos de pago en un finiquito, comencemos por lo básico: ¿Qué es el finiquito? Se trata de un documento legal que crea la empresa para poner fin a la relación de trabajo entre ambas partes (empleado y empleador), y que los libera de seguir atendiendo a las obligaciones que correspondían a cada uno de ellos: al trabajador de seguir prestando sus servicios personales al empresario, y a éste de seguir satisfaciendo el salario pactado en el contrato.

El finiquito tiene lugar cuando la extinción de la relación laboral ha devenido por algún motivo y el trabajador firma a modo de aceptación de su contenido, referido a las cantidades que le corresponden.

En definitiva, el finiquito tiene lugar cuando la extinción de la relación laboral ha devenido por algún motivo y el trabajador firma a modo de aceptación de su contenido, referido a las cantidades que le corresponden y que se le han facilitado, como consecuencia de la mencionada terminación.

En este sentido, después de calcular el finiquito, hay dos maneras de recibirlo: si la empresa es la que toma la decisión de ponerle fin al contrato o de despedir al empleado, debe entregarlo junto a la carta de despido.

DERECHOS Y CONCEPTOS DE PAGO EN UN FINIQUITO

En algunos casos cuando sucede esto, la empresa le da un preaviso al empleado y entrega el documento el último día de trabajo. De ser el empleado quien pone fin a la relación de trabajo, recibirá el finiquito el día que éste estipule como último laboral.

¿Al firmar el finiquito significa que el trabajador acepta todo lo que el mismo contiene?

Sin perjuicio de haber terminado la relación laboral, al firmar un finiquito el trabajador está aceptando las causales y conceptos y montos que se detallan en el finiquito, sin embargo, si el empleador adeudare conceptos previsionales, el finiquito queda nulo de acuerdo a la Ley Bustos N° 19.631.- que más adelante trataremos.

Ahora bien, el trabajador se puede:

1. Si no lo firma, no reconoce la causa de la extinción contractual ni las cantidades que contiene al calcular el finiquito, por lo que no las recibirá y quedará abierta la vía para que reclame lo que considere oportuno.
2. Si lo firma, acepta su contenido y las cláusulas que contiene, por lo que reconocerá estar conforme con el tipo de extinción de la relación laboral que contiene y con las cantidades que se indiquen.
3. Cabe una tercera opción, que es firmarlo y añadir la expresión, al lado de su firma “recibí no conforme” u otra similar que deje claro que no se está de acuerdo con el contenido del finiquito. De esta manera, lo que está expresando el trabajador es que quiere recibir las cantidades que se prevé al calcular el finiquito pero que no por ello admite que sea correcta la causa por la que se dice extinguir el contrato ni reconoce que esas cantidades sean las totales que deba recibir, por lo que sigue dejando abierta la posibilidad para hacer la reclamación correspondiente.

En este caso N° 3, es importante prestar atención a los siguientes puntos:

Fecha: Es de suma importancia dejar constancia de cuál es la fecha exacta de firma del finiquito, ya que el mismo es posible que haya sido elaborado en cualquier momento, pero será en la fecha consignada cuando se entienda firmado.

Letra legible para indicar la no conformidad: Estamos hablando de incluir, de puño y letra, una expresión que marca la posibilidad de realizar posteriormente la reclamación que se considere pertinente, por lo que, ante la importancia de esta frase, el trabajador habrá de incluirla de forma clara y que no dé lugar a dudas, debe indicar qué aspecto o monto no está conforme.

Cantidades no recibidas: Como hemos dicho, al incluir la apostilla o reserva de derecho de no conformidad, el trabajador podrá recibir las cantidades previstas tras calcular el finiquito, pero sin que ello signifique que las acepta como únicas a recibir, sino que no se cierra la posibilidad de reclamar otras cantidades de manera contenciosa.

Vicios del consentimiento: El finiquito no deja de ser un documento en el que se plasma la voluntad de las partes respecto a la finalización de su relación laboral. La expresión de “recibí no conforme” viene a manifestar, precisamente, que la voluntad de una de las partes, el trabajador, es terminar la relación y recibir una cantidad, pero no

DERECHOS Y CONCEPTOS DE PAGO EN UN FINIQUITO

solamente la indicada en el finiquito. Si no se incluye esta expresión y se firma por el trabajador, como ocurre con cualquier otro contrato, existe la posibilidad de demostrar que el trabajador sufrió un vicio en el consentimiento que provocaría la declaración de nulidad del finiquito (que fuera objeto de engaño, intimidación, violencia o dolo).

En resumen, en el caso N° 3, al momento de firmar, el trabajador puede escribir en el finiquito que no está de acuerdo con alguno de los puntos que están redactados en el finiquito, a través de una reserva de derecho. Por ejemplo, puede escribir junto a su firma “se reserva el derecho a demandar horas extras”, esto implica que se está de acuerdo con todo documento, excepto con la parte donde se tratan las horas extras. Este derecho puede ser reclamado posteriormente en la Inspección del Trabajo.

Conceptos para calcular el finiquito

El finiquito debe incluir todas las remuneraciones que le correspondan al empleado al tiempo de extinguirse la relación laboral. Al calcular el finiquito debemos tener en cuenta los siguientes conceptos que han de ser incluidos:

- Salario en bruto anual (haber imponibles y haberes no imponibles)
- Pagos extras de algún servicio adicional (Bonos o asignaciones especiales)
- Vacaciones NO disfrutadas, incluyen las vacaciones progresivas
- Horas extras trabajadas (a lo menos tres meses hacia atrás)
- Pagos de beneficios que la empresa haya brindado (Regalías o beneficios evaluables en dinero)
- Indemnización Voluntaria o acordada en el contrato de trabajo o convenio o contrato colectivo por despido.

Un concepto interesante de analizar es el del finiquito negativo, que tiene lugar cuando existen conceptos pendientes de pago a cargo del trabajador y que acaban sumando una cantidad mayor que la que se determina que el empresario tiene que pagar al calcular el finiquito.

Los posibles casos por los que un trabajador puede verse en la obligación de hacer algún pago pendiente dimanante de la extinción del contrato de trabajo son, por ejemplo, que haya presentado su dimisión sin respetar los días de preaviso establecidos contractualmente o en el convenio aplicable; o que exista una cláusula indemnizatoria a favor de la empresa del tipo de no competencia, no concurrencia, plena dedicación o permanencia.

En todo caso, el trabajador y empleador deberán ser muy meticuloso cuando se le presente un finiquito al trabajador como el cálculo que efectuó el empleador, donde se incluyan conceptos pendientes de pago a su cargo, debiendo informarse rigurosamente sobre la pertinencia de dichos pagos, al margen de la precaución de comprobar que las partidas a su favor son las necesarias, a la hora de calcular el finiquito.

DERECHOS Y CONCEPTOS DE PAGO EN UN FINIQUITO

¿Quién realiza el finiquito? ¿Cómo calcular el finiquito?

El finiquito lo calcula la empresa, pero se recomienda que los trabajadores sepan cómo se calcula, para estar preparado el día que se termine el contrato de trabajo bajo las causales de los artículos 159, 160, 161 y 171 del Código del Trabajo, para así poder entender e identificar los conceptos a calcular en el finiquito que le corresponde, y saber si las partidas incluidas, en cantidad que se presente sean las correctas.

Para realizarlo se debe saber exactamente el salario mensual y anual que recibió el trabajador desvinculado, los beneficios que tienen los trabajadores, las vacaciones pendientes que corresponden, las horas extra que se deban, o la indemnización que en su caso le corresponda según el tipo de despido o causal que este objeto. Indemnización Voluntaria o acordada en el contrato de trabajo o convenio o contrato colectivo por despido.

¿Qué se debe incluir dependiendo el artículo aplicado?

Art. 159	1. Feriado Proporcional si le quedare.	Debe decretarlo un Juez del Trabajo.
	2. Indemnización voluntaria o convenida por Contrato.	
Art. 160	1. Feriado Proporcional si le quedare.	
	2. Indemnización voluntaria o convenida por Contrato.	
Art. 161	1. Feriado Proporcional si le quedare.	
	2. Indemnización sustitutiva (aviso menor a 30 días).	
	3. Indemnización por años de servicio (tope en dinero hasta 90 UF, tope 11 años o 330 días).	
Art. 171	1. Feriado Proporcional si le quedare.	
	1. Indemnización sustitutiva (aviso menor a 30 días).	
	2. Indemnización por años de servicio (tope en dinero hasta 90 UF, tope 11 años o 330 días).	

DERECHOS Y CONCEPTOS DE PAGO EN UN FINIQUITO

¿Cuándo el Empleador no puede poner término al Contrato de Trabajo?

Un derecho de trabajadores y trabajadoras.

La Ley N° 19.631, publicada en el Diario Oficial el 28 de septiembre de 1999.

- Conocida como “Ley Bustos”, obliga a los empleadores(as) a pagar las cotizaciones previsionales adeudadas al trabajador(a) como requisito para despedirlo.
- La Ley Bustos se aplica a todos los trabajadores(as) sin excepción, incluidos los temporeros(as) y trabajadores(as) de casa particular.

Para que sea válido el despido, el empleador(a) debe acompañar al aviso de Término de contrato, los certificados que acrediten que tiene pagadas las siguientes cotizaciones previsionales:

- Cotizaciones de pensiones, AFP o INP.
- Cotizaciones de salud, FONASA o ISAPRE.
- Cotizaciones del seguro de cesantía (Ley N°19.728), si correspondiere.
- El empleador(a) debe comprobar que todas estas cotizaciones están pagadas para proceder al despido, de lo contrario éste no pondrá término al contrato de trabajo.
- Ello significa que el empleador(a) tendrá que continuar pagando al trabajador(a) afectado las remuneraciones y demás prestaciones contempladas en el contrato de trabajo, hasta que haya convalidado debidamente el despido.

Tendrá que presentar las respectivas planillas de pago.

La obligación de pagar las cotizaciones previsionales del trabajador(a) antes de despedirlo opera cuando el contrato de trabajo termina por las siguientes causales:

1. Las del artículo 159, N° 4, 5 y 6 del Código del Trabajo, que corresponden a:

- Vencimiento del plazo del contrato de trabajo.
- Conclusión o término del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- Caso fortuito o fuerza mayor.

2. Las del artículo 160, que corresponden a: Las causales imputables al trabajador(a), es decir, aquellas en las que se establece:

- Negligencia,
- Falta de probidad,
- Abandono del trabajo, etc.



DERECHOS Y CONCEPTOS DE PAGO EN UN FINIQUITO

3.-Las del artículo 161, que corresponden a:

- Necesidades de la empresa,
- Establecimiento,
- Servicio, o desahucio.

Esta ley no se aplicará cuando la causa de término de contrato sea la renuncia voluntaria, o el mutuo acuerdo entre el empleador(a) y el trabajador(a).

El empleador(a) que ha puesto término a la relación laboral sin haber pagado las respectivas cotizaciones previsionales, tendrá la obligación de:

- Pagar al trabajador(a) la totalidad de las remuneraciones e imposiciones del período comprendido entre la fecha del despido y aquella en que efectivamente pagó las cotizaciones adeudadas y así lo acreditó. El trabajador(a) no estará obligado a trabajar durante tal período.
- El empleador(a) no puede dejar sin efecto el despido en forma unilateral, sólo podrán hacerlo ambas partes de común acuerdo. En tal caso, la relación laboral continuará vigente, en los mismos términos de antes, pero el empleador(a) deberá ponerse al día en el pago de las cotizaciones morosas.

El finiquito solo se firma

Si el empleador(a) acredita el pago de las cotizaciones previsionales.

- El finiquito se debe ratificar ante un ministro de fe, que puede ser un inspector del trabajo, un notario público, el oficial del Registro Civil de la comuna o el secretario municipal correspondiente (Art. 177, inciso 2° del Código del Trabajo).
- Si no se cumplen todos los requisitos ante mencionados, el trabajador(a) no debe firmar el finiquito de trabajo.

¿El empleador puede descontar algún concepto del finiquito?

En un finiquito solo se podrá descontar conceptos bastante limitados, que son los siguientes:

- 1.- Cuando la causal es el art. 161 y en el finiquito tiene derecho a pago algún concepto de indemnización, el empleador puede descontar el aporte por seguro de cesantía que ha efectuado a la cuenta individual del trabajador (1.6% de la Rem. Imponible).
- 2.- Respecto a los saldos por créditos otorgados por la Cajas de Compensación, la dirección del trabajo ha cambiado sus resoluciones, y la vigente que esta desde el año 2014, el empleador puede descontar las cuotas pendiente, siempre y cuando el trabajador lo autorice por escrito, a pesar que estas instituciones se entienden entidades de previsión, y el empleador está obligado a retener y pagar a dichas cajas las deudas del trabajador (Art. 58 CT), pero por lo general los empleadores no efectúan ese descuento.



DERECHOS Y CONCEPTOS DE PAGO EN UN FINIQUITO

3.- Prestamos Empresa o Prestamos de un Sindicato, sólo se podrá descontar i al momento de firmar el finiquito, el trabajador autoriza expresamente dicho descuento de las indemnizaciones. Sobre el particular la dirección del Trabajo ha señalado: Ordinario N° 0789/015, de 16.02.2015

¿Qué debe contener un Formato de un finiquito?

Para que sea válido ante la Inspección del Trabajo, el finiquito del contrato de trabajo debe contener:

- Nombre del trabajador, y razón social o nombre del empleador.
- RUN del trabajador y RUT del empleador.
- Función del trabajador.
- Domicilio de ambas partes.
- Fecha de inicio y término de la relación laboral.
- Fecha de ratificación del finiquito.
- Causal de término de la relación.

Detalle de los haberes y montos que se deben pagar en el finiquito (si existen). Se decide pagar el finiquito en más de una cuota también debería especificarse montos y plazos.

Opcional: Reservas de derechos, es decir, aspectos sobre los cuales las partes tienen diferencias, y que serán materia de reclamo posterior.

DERECHOS Y CONCEPTOS DE PAGO EN UN FINIQUITO

FORMULARIO EJEMPLO DE FINIQUITO

MODELO FINIQUITO DE CONTRATO DE TRABAJO

En....., a de de 20....., entre
, R.U.T....., en adelante, también, « la empresa» o «el empleador», represen-
 tado por Don.(a)....., R.U.T.ambos domiciliados en
calle.....Nº....., comuna de
 ciudad de, por una parte; y la otra, don(a)
 R.U.T....., domiciliado en calle Nºcomuna de
, en adelante, también, «el trabajador(a)», se deja testimonio y se ha acordado el finiquito que consta
 de las siguientes cláusulas:

PRIMERO: El trabajador prestó servicios al empleador desde elde..... de..... hasta
 el..... de.....de....., fecha esta última en que su contrato de trabajo ha terminado
 por.....causal(es) señalada(s) en
 el Código del Trabajo, artículo(s).....

SEGUNDO: Don(a)..... declara recibir en este acto,
 a su entera satisfacción, de parte de la
 suma de \$....., según la liquidación que se señala a continuación:

.....

Don(a) declara haber analizado y estudiado detenidamente dicha liquida-
 ción, aceptándola en todas sus partes, sin tener observación alguna que formularle.

TERCERO: En consecuencia, el empleador paga a don(a)..... en
 dinero efectivo (o cheque nominativo extendido a su favor, serieNº contra
 el Banco.....), la suma de \$ (.....
), que el trabajador declara recibir en este acto a su entera satisfacción.
 Las partes dejan constancia que la referida suma cubre el total de haberes especificados en la liquidación señalada
 en el numerando SEGUNDO del presente finiquito.



DERECHOS Y CONCEPTOS DE PAGO EN UN FINIQUITO

CUARTO: Don(a) deja constancia que durante el tiempo que prestó servicios a, recibió oportunamente el total de las remuneraciones, beneficios y demás prestaciones convenidas de acuerdo a su contrato de trabajo, clase de trabajo ejecutado y disposiciones legales pertinentes, y que en tal virtud el empleador nada le adeuda por tales conceptos, ni por horas extraordinarias, asignación familiar, feriado, indemnización por años de servicios, imposiciones previsionales, así como por ningún otro concepto, ya sea legal o contractual, derivado de la prestación de sus servicios, de su contrato de trabajo o de la terminación del mismo. En consecuencia, Don(a) declara que no tiene reclamo alguno que formular en contra de, renunciando a todas las acciones que pudieran emanar del contrato que los vinculó.

QUINTO: En virtud de lo anteriormente expuesto, Don(a)..... manifiesta expresamente que nada le adeuda en relación con los servicios prestados, con el contrato de trabajo o con motivo de la terminación del mismo, por lo que libre y espontáneamente, y con el pleno y cabal conocimiento de sus derechos, otorga a su empleador, el más amplio, completo, total y definitivo finiquito por los servicios prestados o la terminación de ellos, ya diga relación con remuneraciones, cotizaciones previsionales, de seguridad social o de salud, subsidios, beneficios contractuales adicionales a las remuneraciones, indemnizaciones, compensaciones, o con cualquiera causa o concepto.

SEXTO: Asimismo, declara el trabajador que, en todo caso, y a todo evento, renuncia expresamente a cualquier derecho, acción o reclamo que eventualmente tuviere o pudiere corresponderle en contra del empleador, en relación directa o indirecta con su contrato de trabajo, con los servicios prestados, con la terminación del referido contrato o dichos servicios, sepa que esos derechos o acciones correspondan a remuneraciones, cotizaciones previsionales, de seguridad social o de salud, subsidios, beneficios contractuales adicionales a las remuneraciones, indemnizaciones, compensaciones, o con cualquier otra causa o concepto.

Para constancia, las partes firman el presente finiquito en tres ejemplares, quedando uno en poder de cada una de ellas, y en cumplimiento de la legislación vigente, Don(a) lo lee, firma y lo ratifica ante

Trabajador:

Empleador:

RUT:.....

RUT:

Ministro de FE:

RUT:

NOTA:

- * Las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones, en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. dicho pacto debe ser ratificado ante la Inspección del Trabajo.
- * El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

