

TALLER DE ADMINISTRACIÓN DE REMUNERACIONES



Unidad 2: Liquidación de sueldos y finiquitos



ESCUELA DE NEGOCIOS

Directora: Lorena Baus

ELABORACIÓN

Experta disciplinar: Dulce Sánchez

Diseñadora instruccional: Evelyn Aguilera

Editor(a) instruccional: Erick Pezoa

VALIDACIÓN

Experto disciplinar: César Rosales

Jefa de Diseño Instruccional: Alejandra San Juan

EQUIPO DE DESARROLLO

AIEP

AÑO

2023



Tabla de contenidos

Aprendizaje esperado	4
Introducción.....	5
1. Causales del término de la relación laboral	6
1.1. Causales objetivas	6
1.1.1. Mutuo acuerdo de las partes	6
1.1.2. Muerte del trabajador.....	7
1.1.3. Renuncia del trabajador.....	9
1.1.4. Vencimiento del plazo.....	10
1.1.5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al trabajo	11
1.1.6. Caso fortuito o fuerza mayor	14
1.1.7. Causales subjetivas	15
1.1.8. Causal unilateral.....	20
2. Cálculo de Indemnización	24
2.1. Indemnización por feriado legal	25



3. Tributación de indemnizaciones voluntarias.....	27
3.1. Indemnización por años de servicio	28
4. Concepto de última remuneración mensual devengada	30
4.1. Finiquito	30
4.1.1. Requisitos y formalidades del término de una relación laboral ...	30
5. Certificado de descuento del Seguro de Cesantía (aporte empleador)....	40
6. Descuento expreso de préstamos contraídos con las CCAF.....	41
6.1. Situación de los codeudores solidarios.....	43
Cierre.....	46
Referencias bibliográficas	47

Aprendizaje esperado

Confeccionan finiquito de trabajador considerando, las condiciones que rigen, de acuerdo con normativa vigente.



Fuente. Freepik (s.f).

Introducción

Despedir a un trabajador es parte de la realidad de toda empresa. La desvinculación de trabajadores es una acción regulada por la ley, por lo que la empresa debe realizar un proceso correcto para proteger la integridad del negocio y los derechos del trabajador desvinculado. Para lograr un proceso de despido legal y fluido, es preciso que el empleador ponga cuidado y atención en tres variables clave.

Una vez revisado los contenidos de esta semana, podrás responder a las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las causales del término de relación de trabajo?
2. ¿Cuáles son los tipos de indemnizaciones?

1. Causales del término de la relación laboral

Causales objetivas [Art. 159]	Causales subjetivas [Art. 160]	Causal unilateral [Art. 161]
<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.5. Conclusión del trabajo o servicio que le dio origen (expresamente sobre el que presta).6. Caso fortuito o fuerza mayor.	<ol style="list-style-type: none">1. Falta de probidad.2. Negociaciones incompatibles por contrato.3. Ausentismo (2 días, 2 lunes, 3 días diversos)4. Abandono injustificado.5. Perjuicio material causado intencionalmente.6. Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.	<ol style="list-style-type: none">1. Necesidades de la empresa (racionalización, modernización, bajas en productividad, cambios en la economía).2. Excepción a quienes gocen de licencia médica.3. Derecho a indemnización [Art. 163].

Figura 1. Causales de término de la relación laboral.

Fuente: Acuña (2021).

1.1. Causales objetivas

Según Artículo 159 del Código del Trabajo, a continuación, se presentan las causales objetivas que dan término a la relación laboral.

1.1.1. *Mutuo acuerdo de las partes*

Ambas partes acuerdan terminar con el contrato. Esta es la causa más natural

de término del contrato de trabajo, pues si la voluntad de las partes crea el contrato, es lógico que la misma voluntad lo disuelva. Sin embargo, los servicios prestados por el trabajador se dan en un contexto de subordinación y dependencia, por lo que la ley exige un requisito especial para asegurar el consentimiento libre de éste.

En otras palabras, se busca que el empleador no lo presione para terminar el contrato de trabajo por esta vía. Para garantizar la libertad del trabajador, el artículo 177 del Código del Trabajo exige que el mutuo acuerdo:

- ♦ Conste por escrito.
- ♦ Sea firmado por el trabajador.
- ♦ Sea firmado por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical.
- ♦ Sea ratificado por el trabajador ante un ministro de fe (Inspector del trabajo, notario, oficial del Registro Civil o secretario municipal).

Si no se cumplen estos requisitos, el término del contrato no podrá invocarse por el empleador. En la práctica, las partes expresan su voluntad mutua de poner término al contrato de trabajo en el mismo finiquito, pues sus requisitos legales son los mismos. Así se ahorran un trámite adicional.

1.1.2. Muerte del trabajador

La causal por excelencia de carácter involuntario es la muerte. La relación

laboral del trabajador obliga su corporeidad, de tal modo que su muerte provoca la extinción del vínculo.

La muerte del trabajador pone término a la relación laboral por la causal establecida en el Artículo 159 N° 3 del Código del Trabajo. Si el empleador adeuda remuneraciones al trabajador fallecido, estas deben ser pagadas a la persona que se hizo cargo de sus funerales hasta la concurrencia del costo de los mismos, los que deberán ser acreditados con los documentos pertinentes.

En el evento que existiere un saldo después de haberse efectuado el pago señalado y, solo tratándose de sumas que no exceden a cinco unidades tributarias anuales, debe el empleador pagar en orden de precedencia, al cónyuge o conviviente civil, a los hijos o a los padres del fallecido.

Respecto del finiquito, debe señalarse que la Dirección del Trabajo ha establecido, en dictamen 2944/0138 de 02.08.2001, que no resulta jurídicamente procedente que el empleador de un trabajador fallecido exija de la o las personas que, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 60 del Código del Trabajo, deban percibir el pago de las remuneraciones u otras prestaciones que a aquel se le hubieren quedado adeudando, la suscripción de un finiquito en los términos y con las formalidades establecidas en el Artículo 177 del Código del Trabajo.

Lo anterior, en atención a que el finiquito laboral es un acto entre vivos que

se celebra entre el empleador y el trabajador, calidad esta última que no tienen las personas anteriormente señaladas respecto de aquella que suscribió un contrato de trabajo con el dependiente fallecido.

Sin perjuicio de lo anterior, nada obsta a que el empleador exija que las personas precedentemente aludidas suscriban un recibo u otro documento, cualquiera sea su denominación, en que conste el pago efectuado, con expresa declaración de las cantidades percibidas y los conceptos a que ellas corresponden, los que, en opinión de la Dirección del Trabajo, bastarían para acreditar dicho pago y para dar por cumplida la obligación que el precepto contenido en el artículo 60 del citado Código impone al empleador.

1.1.3. Renuncia del trabajador

En este caso, es el trabajador quien, voluntariamente, decide renunciar al contrato de trabajo, con todo lo que ello implica. Debe cumplir la formalidad de presentar una carta de aviso previo, firmada ante notario o ante la Inspección del Trabajo.

La renuncia voluntaria como causal de término del contrato debe ser presentada al empleador, señalando la fecha en que esta se hará efectiva con las formalidades que se establecen en el Artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo.

En otras palabras, quiere decir que debe ser presentada al empleador:

- ♦ Con al menos 30 días de anticipación.
- ♦ Por escrito.
- ♦ Firmada por el dependiente.
- ♦ Ratificada por un ministro de fe, que puede ser un inspector del trabajo, el presidente del sindicato o el delegado de personal de su empresa o un notario público.
- ♦ La renuncia presentada con tales formalidades puede ser invocada por el empleador como válida.

1.1.4. Vencimiento del plazo

Este tipo de causal se puede encontrar en el caso de un contrato de plazo fijo, el cual no puede exceder un año.

Del trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más, en un período de quince meses contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

De conformidad con lo previsto en el inciso 2° del Artículo 162 del Código del Trabajo, el empleador que ponga término al contrato por alguna de las causales de los números 4, 5 ó 6 del Artículo 159, o por cualesquiera de las causales del Artículo 160, debe entregar o enviar al dependiente la comunicación dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación

del trabajador, salvo respecto de la causal del N° 6 del Artículo 159, caso en el cual el plazo es de 6 días hábiles contados de igual forma. En el inciso 2° del señalado Artículo 162 se establece que la copia de la comunicación de despido debe ser remitida a la Inspección del Trabajo respectiva en igual plazo.

Ahora bien, producida la separación del trabajador, termina en dicho instante el contrato de trabajo, debiendo, el empleador, formalizar tal término mediante la comunicación que debe entregarse al trabajador dentro del plazo que la misma ley ha fijado, el cual, en todo caso, se contabiliza en días hábiles, esto es, excluyendo los domingo y festivos.

De esta manera, si el empleador opta entregar la comunicación al trabajador por la vía del correo certificado, debería entenderse cumplida la obligación si el empleador la envía a la oficina de correos dentro de los tres días hábiles o seis, según el caso, de producida la separación del trabajador, toda vez que el legislador utilizó las expresiones de "entregar" si se hiciera personalmente, o "enviarse" si lo hiciera por carta certificada.

1.1.5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al trabajo

Es una causal objetiva porque debiese ser un efecto natural; no depende de la voluntad del empleador ni del trabajador, sino que de la naturaleza de la prestación del servicio laboral.

No resulta procedente el pago del referido beneficio por la causal del N° 5 del Artículo 159 del mismo cuerpo legal, es decir, la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

La ley 21.122 publicada el 28 de noviembre de 2018 trae consigo modificaciones importantes en materia de contratos de trabajo por obra o faena. Revisemos a continuación los puntos más relevantes:

- Indica que no podrán celebrarse contratos continuos para diferentes tareas o etapas de una obra o faena en forma sucesiva; de ser así, se entenderán estos contratos como de plazo indefinido.
- Tampoco se entenderán como contratos por obra aquellos que se celebren en virtud de la realización de labores o servicios de carácter permanente, situación que será determinada por la Inspección del Trabajo respectiva (artículo 10 bis).
- Feriado anual de 15 días hábiles a trabajadores que preste servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos por obra o faena determinada y que sobrepasen el año.
- El trabajador con dos contratos por obra continuos podrá optar a que el pago de su feriado proporcional se difiera en el primer finiquito, debiendo dejar constancia de esto en el documento y, de esta forma, postergar este feriado para el segundo contrato.
- En el caso de que ambos contratos no tengan duración de un año y el

trabajador hubiese diferido su feriado proporcional, el empleador deberá pagar el total de feriados adeudados en el segundo finiquito.

- En la comunicación escrita que se entregue al trabajador por la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada deberá contener precisamente el monto total a pagar por las indemnizaciones indicadas en la ley.
- En los contratos por obra o faena determinada que hubiesen estado vigente por un mes o más, el empleador podrá poner término en forma justificada, en tanto pague al trabajador al momento de su terminación una indemnización equivalente a dos y medio días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.
- Esta indemnización tendrá como base de cálculo la misma que indica el artículo 172 para indemnizaciones por años de servicios y podrá ser descontado el aporte realizado por Cuenta Individual por Cesantía por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad.

Estas indemnizaciones serán aplicadas en forma transitoria y de la manera que se indica a continuación:

Fecha de celebración del contrato por obra o faena	Forma de pago indemnización
Desde 1 enero 2019 a 30 junio 2020	1 día por cada mes trabajado y fracción de 15 días.
Desde 1 julio 2020 a 31 junio 2021	1,5 días por cada mes trabajado y fracción de 15 días
Desde 1 julio de 2021 a 31 diciembre 2021	2 días por cada mes trabajado y fracción de 15 días
A contar del 1 de enero 2022	2,5 días por cada mes trabajado y fracción de 15 días

Figura 2. Indemnización.

Fuente: González (2018).

1.1.6. Caso fortuito o fuerza mayor

Se llama fuerza mayor o caso fortuito al imprevisto a que no es posible resistir. Caso fortuito es por causa de la naturaleza y fuerza mayor requiere de la intervención humana.

El caso fortuito se regula en el Código Civil porque es una institución general, de aplicación transversal al derecho. En materia de derecho laboral constituye una causal de terminación que, para tener efecto, exige la concurrencia de todos sus requisitos copulativos. Así, el caso fortuito debe ser:

- Imprevisto.
- Insuperable.
- Ajeno a la voluntad de quien lo invoca.

Si falta alguno de estos elementos no estaremos en presencia de un caso fortuito o de fuerza mayor. Por consiguiente, la mera dificultad en el cumplimiento de las obligaciones del contrato de trabajo no es causal suficiente para ponerle término. El caso fortuito debe ser de tal magnitud que haga imposible el cumplimiento.

Nota: cabe señalar que la quiebra de la empresa no constituye caso fortuito ni fuerza mayor, ya que el gerente está en condiciones de prever el mal estado de los negocios y sus consecuencias financieras y, como lo vimos, tampoco puede alegarse la conclusión de la obra, faena o servicio.

Finalmente, es preciso recordar que el derecho del trabajo establece derechos mínimos, por lo que nada impide que el empleador indemnice a sus trabajadores cuando ocurre un caso fortuito. Algunas empresas de la Octava Región, a pesar de haber quedado devastadas por el sismo de febrero de 2010, encontrándose en la situación de caso fortuito, pagaron voluntariamente indemnización; sin duda alguna, una actitud muy destacable y valiosa en ese mal momento para sus trabajadores.

1.1.7. Causales subjetivas

Según Artículo 160 del Código del Trabajo:

1. Son causales subjetivas aquellas que corresponden a conductas indebidas de carácter grave, por parte del trabajador, que deben ser debidamente

comprobadas:

a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones. Es posible definir la probidad como honradez, integridad y rectitud en el actuar. La decisión final sobre la falta o presencia de esta condición en el desempeño del trabajador desvinculado está en manos de los Tribunales de Justicia.

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. Ofensas verbales o físicas proferidas por el trabajador al empleador en su sentido natural y obvio, y que se estimen suficientes como para poner término al contrato. Hay que precisar que no necesariamente estas injurias constituyen el delito de injuria que define el Código Penal.

e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa en que 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. Inasistencia o falta al trabajo. Es causal de despido la 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 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.

b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

6. Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

El despido por faltar al trabajo o despido por inasistencia al trabajo de manera no justificadas es procedente y no da lugar a indemnización de ningún tipo si se considera despido disciplinario. Sin embargo, en los derechos del trabajador sí están los de cobrar el finiquito. El finiquito incluirá el salario pendiente de cobro más el feriado proporcional y alguna otra prestación que se deba en el caso concreto (no se pagarán años de servicio ni indemnización sustitutiva del aviso previo).

No obstante lo anterior, siempre quedará a salvo la oportunidad del trabajador de demandar el despido injustificado, si considera que la causal aplicada no concurre en los hechos, ya sea porque no ha faltado a su trabajo o por tener la falta alguna justificación (o por tratarse de un despido verbal y no recibir el aviso de despido por escrito), caso en el cual el trabajador podría lograr que se le pague su indemnización por años de servicio, la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por lucro cesante (de proceder), etc.

Lo importante es comprender que, para poder despedir al trabajador por faltar a su trabajo, la falta al trabajo o la inasistencia del trabajador debe ser injustificada. El concepto de causa justificada o injustificada de inasistencia al trabajo no se encuentra definido ni regulado por la ley, por lo que el trabajador podría probarlo por cualquier medio. Para mayor claridad, los tribunales han señalado que la ausencia es justificada, por ejemplo, si un trabajador se ausentó porque debió trasladar a su conviviente a urgencia al hospital durante ese día.

Atención, entonces, los trabajadores despedidos por faltar a su trabajo que tienen dudas respecto de si su despido es procedente o se trata de un despido injustificado.

Muchas veces los empleadores, a fin de evitar el pago de las indemnizaciones que les corresponden a los trabajadores por ley, invocan, injustificadamente,

las causales estipuladas en el artículo 160 del Código del Trabajo, las que dicen relación con una conducta reprochable del trabajador, como no concurrir 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. Ante situaciones como estas, nos pueden consultar y juntos demandaremos a su empleador por despido injustificado.

Podrá ponerse termino al contrato por los atrasos reiterados.

En primer lugar, cabe señalar que los atrasos en el inicio de la jornada laboral en que incurra un trabajador, aun cuando sean reiterados, no han sido considerados expresamente por el legislador como causa de término del contrato de trabajo. No obstante, y dado que el contrato de trabajo establece un horario de trabajo que el trabajador debe cumplir, el empleador podría estimar que llegar atrasado implicaría que el contrato no se estaría cumpliendo de la forma pactada y, si ello es considerado grave, podría éste poner término al contrato aplicando la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato. Con todo, si el trabajador considera indebido el despido, tendrá derecho a reclamar e los Tribunales de Justicia para que un juez así lo declare y, en el evento de que el empleador no pruebe la causal que invocó, se ordenará el pago de las indemnizaciones correspondientes, aumentándose la indemnización por años de servicio en un 80%.

1.1.8. Causal unilateral

a) Según Artículo 161 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo 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. La eventual impugnación de las causales señaladas se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.

En el caso de los trabajadores que tengan el poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, al menos, de facultades generales de administración y, en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo pueda, además, terminar por desahucio escrito del empleador, deberá darse con treinta días de anticipación, al menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero en efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá 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.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común.

b) Según Artículo 170 del Código del Trabajo.

Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del Artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles contado desde la terminación, para que este ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162 y en los incisos primero o segundo del Artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7. En el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un 80%.

Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a), b) y f) del número 1 del Artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el Artículo 162 en la

forma y oportunidad allí señalados.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de este.

Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) o f) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

c) Según 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 este así lo declare.

En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del Artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del Artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

- a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 16.
- b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del Artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término.
- c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.

Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.

En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.

Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas

en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.

El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de este, el trabajador interponga un reclamo, por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

2. Cálculo de Indemnización

La indemnización es la suma de dinero que debe entregar el empleador al trabajador cuando pone término al contrato de trabajo, invocando alguna de las causales que dan este derecho al trabajador, o bien cuando se ha estipulado esta indemnización en el contrato de trabajo.

Deben incluirse en la indemnización todos los pagos que esté percibiendo en forma mensual. A modo de ejemplo, debe incluirse, entre otros, el sueldo, las comisiones, bonos mensuales, semana corrida, asignaciones de colación y movilización, los cheques restaurant, desgaste de herramientas, viáticos,

etc. Sin embargo, aun cuando sean pagados en forma mensual, no deben incluirse: horas extras, asignaciones familiares ni pagos que no mensuales (aguinaldos de fiestas patrias y/o navidad) y aquellos que se pagan una vez al año (como la gratificación anual).

2.1. Indemnización por feriado legal

De conformidad con lo establecido en el Artículo 73 del Código del Trabajo, si el trabajador ha dejado de pertenecer a la empresa, antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, debe percibir una indemnización por dicho beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

Para determinar el monto de lo que corresponde pagar por feriado proporcional, debe:

- a) Dividirse el número de días feriados a que el trabajador tendría derecho, incluidos los días de feriado progresivo entre el número de meses (12) que comprende el año (el producto será el número de días hábiles de feriado que deberá compensarse por cada mes trabajado).
- b) El resultado deberá multiplicarse por el número de meses y fracción de meses que hubiere acumulado el trabajador entre la fecha de su contratación y el término de sus servicios, o bien entre su última anualidad y la terminación

del contrato (el producto será el número total de días hábiles de feriado que debe compensarse).

c) Dichos días, así determinados, deben contarse a partir del día siguiente a la fecha de terminación del contrato y deberá comprender, además de los días hábiles, los sábados, domingo y festivos (el producto será el número total de días que en definitiva el empleador deberá compensar por feriado).

Así, por ejemplo, si un trabajador ingresó el 15 de abril de 2019 y su contrato terminó el 17 de diciembre de 2019, habrá estado vigente 8 meses y 2 días, por lo que tendría derecho a 10,08 días hábiles y 6 días inhábiles (sábados, domingos y festivos), lo que daría un total de 16,08 días, que son los que el empleador deberá indemnizar por concepto de vacaciones proporcionales.

El detalle del ejemplo es el siguiente:

- $15: 12 = 1,25$ (días de vacaciones por mes trabajado)
- $1,25: 30 = 0,04167$ (vacaciones por día trabajado)
- $1,25 \times 8 \text{ meses} = 10$
- $0,04167 \times 2 \text{ días} = 0,08333$
- Días hábiles a indemnizar = 10,08
- Contabilizar los 10,08 días hábiles a partir del día siguiente al término de contrato (18.12.2017)

- Agregar los días sábado, domingo y festivos que inciden en el cómputo anterior (entre el 18.12.2017 y el 03.01.2018)= 6
- N° de días a indemnizar (16,08) x sueldo diario.

3. Tributación de indemnizaciones voluntarias

Las indemnizaciones laborales, en general, no se ven gravadas con impuestos, toda vez que existen disposiciones legales que expresamente las liberan de toda tributación. Sin embargo, cuando estas indemnizaciones corresponden a aquellas instauradas en un contrato individual trabajo o son indemnizaciones voluntarias, dichas cantidades podrían verse gravadas con el impuesto único de segunda categoría, cuando exceden los topes establecidos en el artículo 17 número 13 de la LIR.

Se define como indemnizaciones pactadas en contratos individuales de trabajo a aquellas pactadas en contratos individuales celebrado entre el empleador y el trabajador. Las indemnizaciones voluntarias, en cambio, son aquellas cuyo pago otorga el empleador al trabajador a mera liberalidad. El tratamiento tributario de estas indemnizaciones se establece en la letra B de

la circular N° 29 del año 1991 del SII. En el número 2 de la letra B de la circular se establece que: “Estas indemnizaciones tributariamente se rigen por la normativa establecida en el número 13 del artículo 17 de la ley de la renta [...]”. El número 13 del artículo 17 de la LIR establece lo siguiente: “La asignación familiar, los beneficios previsionales y la indemnización por desahucio y la de retiro hasta un máximo de un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a seis meses”. Tratándose de dependientes del sector privado, se considerará remuneración mensual el promedio de lo ganado en los últimos 24 meses, excluyendo gratificaciones, participaciones, bonos y otras remuneraciones extraordinarias y reajustando previamente cada remuneración de acuerdo a la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración y el último día del mes anterior al del término del contrato

3.1. Indemnización por años de servicio

Es aquella indemnización que se paga al trabajador cuando se pone término al contrato por la causal de necesidades de la empresa. Esta indemnización es equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio y periodo superior a seis meses prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tiene un tope máximo de 11 años.

Ahora bien, si al trabajador lo despiden sin indemnización, hay que tener en

cuenta que, si se ha invocado justificadamente alguna de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo (el trabajador fue despedido por mala conducta, abandono de deberes o daños a la empresa), el trabajador no tiene derecho a indemnización.

Sin embargo, si se le ha despedido invocando una causal legal y el trabajador considera que este despido es indebido, improcedente o injustificado, o no se ha invocado causal alguna, puede recurrir al juez del trabajo dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la separación de su puesto de trabajo.

Cuando el juez ha declarado que el despido ha sido injustificado, indebido, improcedente o carente de motivo plausible, el empleador deberá pagar la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, recargada la primera en la forma que establece el Art. 168 del Código del Trabajo.

4. Concepto de última remuneración mensual devengada

Las indemnizaciones se calculan sobre la base de la última remuneración mensual. La ley dispone que la última remuneración mensual comprenderá toda la cantidad que perciba el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador, así como las regalías o especies avaluables en dinero.

No se incluyen en ese cálculo la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y aquellos beneficios o asignaciones otorgados en forma esporádica o por una sola vez al año, como gratificaciones y aguinaldos, por ejemplo, de navidad o fiestas patrias. Excepcionalmente, corresponde incluir en dicha operación la gratificación cuando es pagada mes a mes.

4.1. Finiquito

4.1.1. Requisitos y formalidades del término de una relación laboral

Conforme a lo dispuesto en el Art. 163, el contrato de trabajo terminará en caso de que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato

de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación. En este caso, se aplicarán las siguientes reglas:

a) El liquidador deberá comunicar al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato de trabajo, el término de la relación laboral en virtud de la causal señalada en este artículo, adjuntando a dicha comunicación un certificado emitido por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento que deberá indicar el inicio de un procedimiento concursal de liquidación respecto del empleador, así como el tribunal competente, la individualización del proceso y la fecha en que se dictó la resolución de liquidación correspondiente.

El liquidador deberá realizar esta comunicación dentro de un plazo no superior a seis días hábiles contado desde la fecha de notificación de la resolución de liquidación por el tribunal que conoce el procedimiento concursal de liquidación. El error u omisión en que se incurra con ocasión de esta comunicación no invalidará el término de la relación laboral en virtud de la causal señalada en este artículo.

Dentro del mismo plazo, el liquidador deberá enviar copia de la comunicación mencionada en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo. Las Inspecciones del Trabajo tendrán un registro de las comunicaciones de término de contrato de trabajo que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con las comunicaciones recibidas en los últimos

treinta días hábiles.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, constatará el cumplimiento de lo establecido en este número. En caso de incumplimiento por parte del liquidador, la Inspección del Trabajo deberá informar a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, la que podrá sancionar los hechos imputables al liquidador, de conformidad con lo establecido en el artículo 338 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas 585, sin perjuicio de la responsabilidad que le pueda corresponder en virtud del Párrafo 7 del Título IX del Libro Segundo del Código Penal.

Estas normas se aplicarán de forma preferente a lo establecido en el artículo 162 y en ningún caso se producirá el efecto establecido en el inciso quinto de dicho artículo.

b) El liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización en dinero, sustitutiva del aviso previo, equivalente al promedio de las tres últimas remuneraciones mensuales devengadas, si es que las hubiere. En el caso de que existan menos de tres remuneraciones mensuales devengadas, se indemnizará por un monto equivalente al promedio de las últimas dos o, en su defecto, el monto a indemnizar equivaldrá a la última remuneración mensual devengada.

c) Si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, el

liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio equivalente a aquella que el empleador estaría obligado a pagar en caso de que el contrato terminare por alguna de las causales señaladas en el artículo 161. El monto de esta indemnización se determinará de conformidad a lo establecido en los incisos primero y segundo del Artículo 163. Esta indemnización será compatible con la establecida en el número 2 anterior.

d) No se requerirá solicitar la autorización previa del juez competente respecto de los trabajadores que al momento del término del contrato de trabajo tuvieron fuero.

Con todo, tratándose de trabajadores que estuvieren gozando del fuero maternal señalado en el artículo 201, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada uno de los meses que restare de fuero.

Si el término de contrato ocurriere en virtud de este artículo, mientras el trabajador se encontrare haciendo uso de los descansos y permisos a que se refiere el artículo 198, no se considerarán para el cálculo de esta indemnización las semanas durante las cuales el trabajador tenga derecho a los subsidios derivados de aquéllos. Esta indemnización será compatible con la indemnización por años de servicio que deba pagarse en conformidad al

número 3 anterior, y no lo será respecto de aquella indemnización regulada en el número 2 precedente.

e) El liquidador deberá poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito a lo menos diez días antes de la expiración del período de verificación ordinaria de créditos que establece la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas.

El finiquito suscrito por el trabajador se entenderá como antecedente documentario suficiente para justificar un pago administrativo, sin perjuicio de los otros documentos que sirven de fundamento para su pago conforme al artículo 244 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas.

El finiquito suscrito por el trabajador deberá ser autorizado por un ministro de fe, sea este Notario Público o Inspector del Trabajo, aun cuando las cotizaciones previsionales se encuentren impagas. Deberá, además, ser acompañado por el liquidador al Tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación, dentro de los dos días siguientes a su suscripción. Este finiquito se regirá por las siguientes reglas:

a) Se entenderá como suficiente verificación de los créditos por remuneraciones, asignaciones compensatorias e indemnizaciones que consten en dicho instrumento.

b) Si el trabajador hiciere reserva de acciones al suscribir el finiquito, la verificación o pago administrativo estará limitada a las cantidades aceptadas por el trabajador.

c) Cualquier estipulación que haga entender que el trabajador renuncia total o parcialmente a sus cotizaciones previsionales se tendrá por no escrita. Con todo, el liquidador deberá reservar fondos, si los hubiere, respecto de aquellos finiquitos no suscritos por los trabajadores o no acompañados por el liquidador al tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación dentro del plazo señalado en el párrafo tercero de este número, por un período de treinta días contado desde la fecha en que el correspondiente finiquito fue puesto a disposición del respectivo trabajador.

4.1.2. Finiquito en función de sus componentes

Es un acto por el cual un trabajador y un empleador ratifican o aprueban ante un Ministro de Fe el término de la relación laboral y su acuerdo con lo estipulado en un documento escrito denominado finiquito. Si alguna de las partes tuviese dudas sobre algún o algunos aspectos del documento (finiquito), las partes pueden solicitar ratificar el finiquito ante un ministro de fe de la Inspección del Trabajo respectiva.

Para ratificar el finiquito, el trabajador podrá dirigirse a la unidad de Atención de Público, en la Inspección del Trabajo respectiva, donde un Fiscalizador

del Trabajo verificará la identidad del empleador y del trabajador, y les informará de sus derechos laborales, pudiendo el trabajador reservarse el derecho de cobrar beneficios que no se incluyen en el finiquito con posterioridad a la fecha de ratificación y siempre que las partes así lo acuerden. Por ejemplo: el pago de gratificación, si correspondiere.

También puede ocurrir que las partes acuerden una modalidad de pago diferido en cuotas de alguna de las prestaciones incluidas en el finiquito. Para ello, debe determinarse, claramente, el monto a pagar, fecha, hora y lugar donde se efectuará este pago. Todos estos acuerdos deben quedar formalizados por escrito en el finiquito o en un anexo y firmado por las partes.

Cuando los valores a pagar se han pactado en cuotas, es conveniente establecer una cláusula de aceleración que permita al trabajador, en caso de incumplimiento de parte del empleador en el pago de algunas de las cuotas, hacer efectivo el saldo total de la deuda en el tribunal.

Si el trabajador no está de acuerdo con el finiquito presentado, deberá interponer reclamo y no firmar dicho documento. Si tampoco se logra un acuerdo en esta etapa, el o los afectados deberán recurrir a los tribunales del Trabajo, dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido del trabajador. Este plazo se suspende al interponer el reclamo, pero en ningún caso puede exceder de 90 días hábiles contados desde el despido.

Al ratificar el finiquito en las inspecciones del trabajo, este adquiere mérito ejecutivo al dar cuenta de derechos u obligaciones pendientes. El mérito ejecutivo del finiquito, debidamente otorgado, determina que el trabajador se encuentra facultado para iniciar ante los Tribunales del Trabajo la acción tendiente a obtener el pago de las prestaciones de que da cuenta dicho documento, sin necesidad de un procedimiento previo que reconozca la existencia de la deuda.

Al ratificar el finiquito, el trabajador y el empleador deberán presentar:

- Su carnet de identidad.
- El proyecto de finiquito.
- La liquidación de sueldo del mes anterior.
- El contrato de trabajo, de preferencia.
- Planillas de Cotizaciones Previsionales del trabajador.
- Cartola previsional actualizada (trabajador).

Si el empleador no concurre personalmente a la firma del finiquito, puede ser sustituido por un representante del mismo con poder simple (con facultades para suscribir finiquitos, reconocer y extinguir obligaciones o señalar plazos para su pago).

Cuando se pone término al contrato de trabajo por las causales señaladas en los Artículos N° 159, números 4, 5, 6, o las señaladas en el Artículo 160

y las previstas en el Artículo N° 161 del Código del Trabajo, el empleador debe comunicarlo por escrito al trabajador personalmente o por carta certificada.

En esta comunicación escrita se debe señalar las causales invocadas para el despido, los hechos en que se funda y el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, acompañando los respectivos comprobantes de pago que acrediten tal circunstancia o por medio de un certificado emitido por la institución previsional correspondiente.

Todas las ratificaciones señaladas anteriormente se pueden hacer de manera gratuita en las inspecciones del trabajo, cuando así lo solicite el trabajador o las partes. Finalmente, el finiquito refleja las cantidades que la empresa debe al trabajador, cuando se pone fin a la relación laboral.

En primer lugar, debe aparecer la identificación de la empresa y del empleado. Un finiquito debe incluir todos los conceptos pendientes hasta la fecha de finalización.

Las cantidades que la empresa debe al trabajador tienen que figurar en bruto y aplicarles las correspondientes retenciones y cotizaciones como sigue:

- Salario de los días del mes en los que se produce el despido.
- Las vacaciones no disfrutadas. Si el empleado no ha disfrutado de todas sus vacaciones, la empresa tendrá que pagarle esos días y

cotizarlos.

- Las pagas extraordinarias. El empleado tiene derecho a una parte proporcional de las pagas extra. La cantidad dependerá de si las pagas están prorrateadas, si son anuales o semestrales.
- Las horas extras. El finiquito debe incluir las horas extras que se hayan realizado y no se hubieran pagado.
- Los pluses o incentivos. El empleado tiene derecho a la parte proporcional de los pluses o incentivos según el tiempo trabajado.
- Las cantidades que el trabajador debe a la empresa.
- Las vacaciones disfrutadas de más. Si el empleado ha disfrutado de todos los días de vacaciones que corresponden por año y este no completa el año trabajando en la empresa, habrá hecho más vacaciones de las que le corresponden.
- La falta de preaviso de la baja voluntaria. Esta, normalmente, es de 15 días. La empresa puede descontar los días que falten de preaviso.
- Los anticipos recibidos. Si la empresa ha entregado un anticipo al empleado, ésta puede reclamárselos.

5. Certificado de descuento del Seguro de Cesantía (aporte empleador)

El artículo 13 de la Ley N°19.728 autoriza al empleador a imputar a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo la parte del saldo de la Cuenta Individual por cesantía del trabajador constituida por las cotizaciones que haya efectuado más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan cuando se invoquen algunas de las causales de despido previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa y desahucio).

Este beneficio, que le permite al empleador rebajar el monto que efectivamente debe pagar al trabajador por concepto de indemnizaciones obligatorias, encuentra su fundamento en la intención del legislador de facilitar el pago de dichos estipendios, equilibrando los intereses de los trabajadores y empleadores, particularmente, de aquellos que conforman la micro, pequeña y mediana empresa, a fin de que en períodos de dificultad económica y de solvencia cuenten con un auxilio que facilite el cumplimiento de sus obligaciones.

Se puede impedir que se realicen el descuento del seguro de cesantía cuando se estima que el despido es injustificado, es decir, que no tiene una justificación real, que las necesidades de la empresa que argumentan, son falsas.

6. Descuento expreso de préstamos contraídos con las CCAF

A partir de abril del año 2014, las C.C.A.F. en su conjunto utilizan un sistema integrado de recaudación de créditos sociales que permite que la caja de compensación en que el trabajador se encuentra actualmente afiliado pueda recaudar deudas pendientes (morosas) o vigentes contraídas por este con otras cajas de compensación.

El inciso primero del Art. 22 de la Ley N° 18.833, cuerpo normativo que contiene el Estatuto Orgánico de la C.C.A.F., establece que:

Lo adeudado por prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación por un trabajador afiliado, deberá ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora afiliada, retenido y remesado a la Caja acreedora, y se regirá por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales.

Por consiguiente, el empleador afiliado a una C.C.A.F. debe deducir de las remuneraciones de sus trabajadores lo que estos adeuden por concepto de crédito o social, sea que dicho crédito hubiere sido contratado por el trabajador mientras prestaba servicios en otra empresa o en la misma y estuviere afiliado a otra Caja de Compensación o a la misma.

El sistema consiste en que la caja de afiliación actual, a través del respectivo empleador, informa y descuenta las deudas que los afiliados mantienen con la C.C.A.F. en que originalmente solicitaron créditos sociales para luego remesar dichos montos a la Caja de Compensación acreedora.

El referido sistema de recaudación no solo permite proteger el Fondo Social de las C.C.A.F., patrimonio con cargo al cual dichas entidades otorgan prestaciones de bienestar social a sus afiliados, sino también evitar que los trabajadores y pensionados alcancen complejos niveles de endeudamiento.

Los descuentos por concepto de crédito social sobre las remuneraciones de los trabajadores o pensionados afiliados a las C.C.A.F. se encuentran limitados a través de topes máximos establecidos en la Circular N° 2.824, de abril de 2012, de la Superintendencia de Seguridad Social.

De este modo, para efectos de otorgar créditos sociales, las C.C.A.F. deben considerar que, si la remuneración, renta o pensión líquida del afiliado es igual o inferior al monto de la Pensión Básica Solidaria, la cuota mensual de descuento en ningún caso puede exceder del 5% de ella.

Por su parte, si dicha remuneración, renta o pensión líquida es superior a la Pensión Básica Solidaria e igual o inferior al ingreso mínimo para fines no remuneracionales, la cuota mensual de descuento no puede exceder el 15% de la misma. Ahora bien, si la remuneración, renta o pensión líquida del afiliado es superior al ingreso mínimo para fines no remuneracionales e inferior al ingreso mínimo mensual para mayores de 18 años y hasta los 65 años de edad, la cuota mensual de descuento no puede exceder del 20% de ella. Finalmente, si la referida remuneración, renta o pensión líquida es igual o superior al ingreso mínimo mensual para mayores de 18 años y hasta los 65 años de edad, el dividendo mensual por concepto de crédito social no puede exceder del 25% de ella.

6.1. Situación de los codeudores solidarios

Respecto a la situación de trabajadores que han avalado créditos sociales, estos, al firmar el correspondiente pagaré como avalistas, se han constituido como fiadores y codeudores solidarios sin limitación respecto del crédito social que garantizan, circunstancia que impide que puedan oponer el beneficio de excusión contemplado en el Art. 2.357 del Código Civil para simples fiadores.

Ello, puesto que, de acuerdo con lo previsto en el Art. 2.358 del mismo cuerpo legal, en relación con el Art. 47 de la Ley N° 18.092, para gozar de

dicho beneficio es necesario, entre otras condiciones, que el fiador no se haya obligado como deudor solidario.

Por consiguiente, la respectiva C.C.A.F. se encuentra facultada para cobrar un crédito social indistintamente al deudor principal o al aval constituido como codeudor solidario.

A continuación, se describen, a manera de resumen, dos tipos de renuncia y sus requisitos.

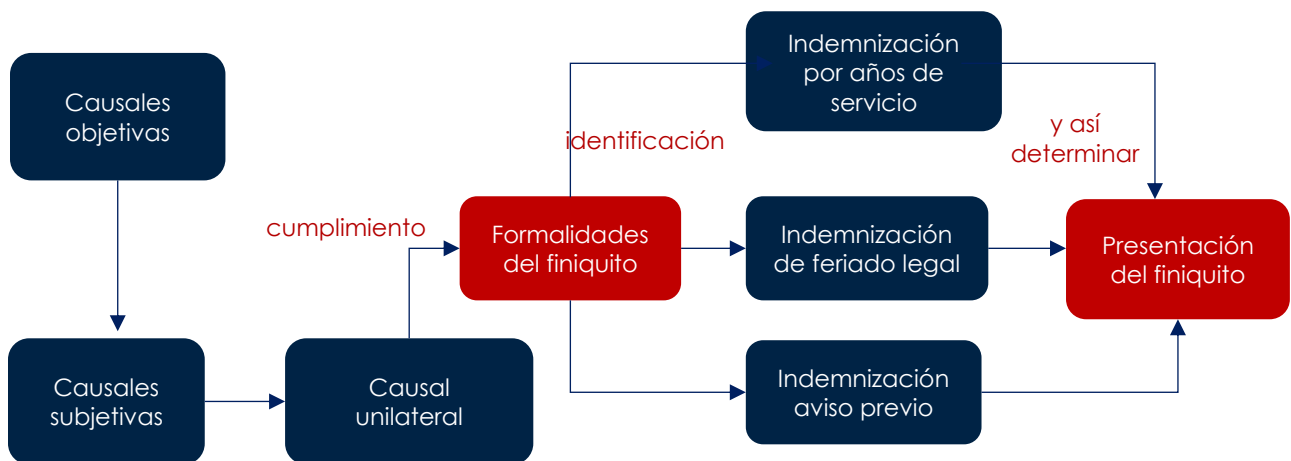
- a) El requisito de término de la relación laboral por mutuo acuerdo consiste en un acto jurídico bilateral y solemne, en virtud del cual el empleador y trabajador, libre y espontáneamente, pactan poner término al contrato de trabajo. El mutuo acuerdo de las partes, también conocido como renuncia voluntaria, es una causa legal de término de la relación laboral que se configura a través de la celebración de una convención escrita, autorizada por un ministro de fe.
- b) El requisito por renuncia de trabajo que se debe considerar para ponerle fin a una relación laboral es una carta de renuncia que no siempre es sencilla, pues para presentarla al departamento de Recursos Humanos y al inspector del trabajo debe cumplir con todos los requisitos que establece la ley.

Para abandonar un puesto de trabajo es indispensable comunicar la decisión de forma correcta, en los plazos adecuados, sin causarle problemas a la empresa y siguiendo una estructura determinada.

Requisitos del mutuo acuerdo de las partes	Requisitos por renuncia de trabajador
<ul style="list-style-type: none"> • Conste por escrito. • Firmado por el trabajador. • Firmado por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical. • El trabajador ratifique su firma ante un ministro de fe (inspector del trabajo, notario, oficial del Registro Civil o Secretario Municipal). 	<ul style="list-style-type: none"> • Al menos 30 días de anticipación. • Por escrito. • Firmada por el dependiente. • Ratificada por un ministro de fe, que puede ser un inspector del trabajo, el presidente del sindicato o el delegado de personal de su empresa o un notario público. • La renuncia presentada con tales formalidades puede ser invocada por el empleador como válida.

Cierre

Por medio del siguiente organizador gráfico, se destacan las ideas clave de esta semana:



En el ciclo de vida del trabajo, una de las fases más importantes es el término de la relación laboral, la cual considera la aplicación de las causales objetivas, subjetivas y unilaterales. Estas tienen directa relación con el cálculo de las indemnizaciones, las que tienen por objetivo compensar al trabajador por sus servicios en la organización.

Finalmente, es importante mantener las formalidades establecidas por el Código Laboral, teniendo presente que la ratificación por parte del excolaborador es un proceso fundamental para evitar multas por parte de la Inspección del Trabajo por mal cálculo de los estipendios

Referencias bibliográficas

Dirección del Trabajo (2022). *¿Cuál es el plazo y formalidades para el otorgamiento del finiquito?* [Centro de Consultas]. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-104118.html>

Dirección del Trabajo (s/f). *Finiquito*. [Centro de Consultas]. Recuperado de: <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-propertyvalue-22129.html>

González, C. (2018, diciembre 21). *Indemnizaciones a trabajadores por obra o faena determinada*. Recuperado de: <https://www.jrconsultores.cl/indemnizaciones-a-trabajadores-por-obra-o-faena-determinada/>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social (30 de septiembre de 2020). *D.F.L. N°2 de 1967. Dispone la reestructuración y fija las funciones de la dirección del trabajo*. Consultado en junio de 2021. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=3485>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. D.F.L. N°1 de 2002. *Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del código del trabajo*. Consultado en junio de 2021. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

Pressfoto & Recursos, 25k. (s. f.). *Análisis de papel*. [Freepik]. Consultado el 16 de diciembre de 2022. Recuperado de: https://www.freepik.es/foto-gratis/analisis-papel_5402542.htm