

causales de despido y nueva ley de finiquito



Sistema Chileno de Terminación de Contrato de Trabajo

- Art. 159: CAUSALES “OBJETIVAS” DE TERMINACIÓN DE CONTRATO.
- Art. 160: CAUSALES SUBJETIVAS DE TERMINACIÓN DE CONTRATO o de “Caducidad”
- Art. 161: Necesidades de la empresa o Desahucio.
- Art. 171: Despido Indirecto

Las Causales objetivas (Art.. 159)

- 1) Mutuo consentimiento.
- 2) Renuncia
- 3) Muerte del trabajador

- 4) Vencimiento del plazo convenido. Ppio. de Continuidad
 - 1 año para trabajadores, 2 para profesionales.
 - Si continua trabajando = contrato indefinido.
 - Después 2º renovación = indefinido.
 - Más de dos contratos durante 12 meses o más trabajados en un periodo de 15 meses o menos.
- 5) Conclusión del trabajo (expresamente obra específica en que se le contrató)
- 6) Caso fortuito o fuerza mayor.

¿Qué se entiende por caso fortuito o fuerza mayor?

- Art. 45 del Código Civil: se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, los actos de autoridad ejercidos por funcionarios públicos, etc.
- De esta manera, el caso fortuito o fuerza mayor debe ser inimputable, vale decir, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes; imprevisible, esto es, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios y corrientes; e irresistible, es decir, que no se haya podido evitar, ni aun en el evento de oponerse las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Causales subjetivas (Art.. 160)

- I. Conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
 - 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;
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y
- f) Conductas de acoso laboral.

- 2) Negociaciones que ejecute trabajador dentro del giro de la empresa, siempre que se encuentre escrito
- 3) No concurrencia sin causa justificada
 - Dos días seguidos
 - Dos Lunes al mes
 - Tres días al mes
 - Trabajador cuya ausencia signifique perturbación grave.

Causales subjetivas (Art.. 160)

- 4) Abandono del trabajo
 - Salida intespectiva e injustificada, durante las horas del trabajo, sin permiso del empleador.
 - Negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- 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

- 6) Sabotaje. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- 7) Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

Despido Indirecto (Art.171)

- Concepto
- Requisitos
 - Causal de auto despido
 - Estar actualmente en servicio.
 - Dar avisos Art.162.
 - No puede renunciar y posteriormente demandar.

- Causales

- Art. 160 n° 1. En el caso de falta de probidad o acoso sexual o laboral el afectado también podrá reclamar otras indemnizaciones (daño moral).
- Art. 160 n° 5 (en relación al 184)
- Art.. 160 n° 7

Despido injustificado (Art. 168)

- Concepto: Mecanismo de tutela judicial de derechos por el cual el trabajador cuyo contrato termine por la aplicación de una o más causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 y considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente o que no se haya invocado causal legal alguna.
- Se entiende que termina por Art. 161 C.T.

Despido injustificado (Art. 168)

- Juez ordena el pago de indemnización de los artículo 162 inciso 4° (sustitutiva del aviso previo) y del art. 163inc. 1° o 2°(por años de servicio), según correspondiere., aumentados en si empleador invocare injustificadamente:

- 30% si termina por Art. 161
- 50% si termina por Art. 159 o sin causal alguna.
- 80% si termina por Art. 160.
- Si son las señaladas en n° 1, 5 y 6, y además juez estime que carecía de fundamento plausible = 100% de la indemnización por años de servicio.

carta de despido

- Es la comunicación que la ley exige al empleador para dar a conocer al trabajador el término de la relación laboral.
- La carta debe contener la causal legal de terminación del contrato y los hechos en que éste se funda.
- También, debe informar el estado de pago de las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.

- 169 letra a), la comunicación que el empleador dirija al trabajador supone una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva del aviso previo en caso de que éste no se haya dado.
- El empleador no está facultado para revocar unilateralmente o dejar sin efecto la comunicación enviada al trabajador en los casos que ponga término al contrato de trabajo por necesidades de la empresa, sin perjuicio del derecho de las partes para, de común acuerdo, dejarla sin efecto

finiquito

¿Qué es el finiquito?

- 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.

requisitos del finiquito

- Constar por escrito.
- Debe ser firmado por el trabajador y presidente del sindicato o delegado de personal o sindical.
- Si no se firma por el representante de los trabajadores, debe ser ratificado ante Inspector del Trabajo o Firmado ante ministro de fe.

¿Quiénes son Ministros de fe?

- Inspector del trabajo
- Notario público de la localidad
- Oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna
- El secretario municipal correspondiente

- Si se trata de las causales 4,5,6 del art. 159, 160 o 161, el ministro de fe, previa ratificación del finiquito por parte del trabajador, debe requerir la acreditación del pago de las cotizaciones previsionales, desempleo y salud.

¿Dónde tengo que ir a ratificar el finiquito?

- A la unidad de Atención de Público, en la Inspección del Trabajo.
- Un Fiscalizador del Trabajo debería informar al trabajador de sus derechos laborales
- En ese acto el trabajador puede 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.

- Ejemplo: el pago de gratificación si correspondiere

Pago en cuotas

- 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.

mérito ejecutivo

- Al ratificar el finiquito ante ministro de fe, éste adquiere Mérito Ejecutivo al dar cuenta de derechos u obligaciones pendientes
- El mérito ejecutivo del finiquito, significa que el trabajador se encuentra facultado para iniciar ante Tribunales, la acción tendiente a obtener directamente el pago de las prestaciones de que da cuenta dicho documento, sin necesidad discutir en un procedimiento previo si procede o no el pago.

¿Qué debo llevar?

- 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 (con facultades para suscribir finiquitos, reconocer y extinguir obligaciones o señalar plazos para su pago).

¿Cuándo debe firmarse el finiquito?

- 23 de agosto de 2013 se promulgó la Ley N°20.684, que establece un plazo para la puesta a disposición y pago del finiquito a los trabajadores que dejan de laborar para la empresa.
- La ley señala:
- “El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169.”

- 1. Esta norma no distingue ni excluye de su aplicación en razón de las causales de término de la relación laboral, por lo tanto debe entenderse que aplica a todas las causales contempladas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo.
- 2. Se trata de una obligación establecida para el empleador, sin perjuicio de que la propuesta de finiquito, y su correspondiente pago, pueda ser rechazado por el trabajador.

¿qué pasa si no estoy de acuerdo?

- No se firma finiquito
- Eventualmente se puede efectuar una reserva de derechos, si el empleador lo acepta. En ese caso se puede firmar y cobrar las sumas de dinero en las que hay acuerdo y demandar las que no hay acuerdo.

indemnizaciones

indemnizacion por I 6 I

- ✓ Un mes de la última remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente.
- ✓ Tope: 330 días (11 años) (contratados antes del 14 de agosto de 1981, sin este tope)
- ✓ Tope: Máximo de remuneración 90 UF (se aplica a todos)

créditos caja

- los valores adeudados por créditos sociales pueden ser descontados al momento de suscribir el finiquito si así se ha pactado voluntariamente. Con anterioridad a la dictación del dictamen N° 4185/071 de fecha 23 de septiembre de 2010, la Dirección del Trabajo había sostenido que sin perjuicio de que procedía el descuento de dichos montos, era necesario que el trabajador manifestara nuevamente su acuerdo al momento de suscribir el finiquito (tal como lo resuelve en el Ord. 4316/212 de fecha 23 de diciembre de 2002). Sin embargo, con el dictamen mencionado, la Dirección del Trabajo unificó criterios con la Superintendencia de Seguridad Social, resolviendo que no era necesario que el trabajador ratificara la autorización para el descuento de los montos.

Forma de cálculo de la indemnización

- Art. 172. Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero...

- ... con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.
- Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.