

¿QUÉ HACER EN CASO DE DESPIDO?

La legislación laboral establece claramente lo concerniente a despidos, finiquito y pago de indemnizaciones, entre otros temas relacionados, información relevante para los trabajadores y trabajadoras que se ven enfrentados a esta situación. Les entregamos a continuación algunos aspectos de común ocurrencia.

DESPIDO

¿Cuáles son las causales de despido que contempla la ley?

Las del artículo 159, N°s 4, 5 y 6 del Código del Trabajo; esto es, vencimiento del plazo del contrato de trabajo; conclusión o término del trabajo o servicio que dio origen al contrato, y caso fortuito o fuerza mayor.

Las del artículo 160, que corresponden a las causales imputables al trabajador(a) tales como , falta de probidad, injurias proferidas por el trabajador al empleador, conducta inmoral del trabajador, no concurrencia al trabajo sin causa justificada durante dos días seguidos en el mes o dos lunes en el mismo período, abandono de trabajo e incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

En los casos anteriores, el trabajador(a) no tiene derecho a indemnización.

Las del artículo 161: necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio, causal que obliga al empleador(a) a pagar las indemnizaciones establecidas en la ley, cuando corresponde.

Si el trabajador(a) es despedido sin recibir ni invocándose causa legal alguna, podrá reclamar judicialmente del despido. Esto, sin perjuicio de hacerlo previamente a la Inspección del Trabajo, al igual que si se hubiese dado el aviso e invocado causal. Eliminar.

¿Qué formalidades debe cumplir el despido para que sea legalmente válido?

Deberá ser comunicado por escrito por el empleador(a) al trabajador(a), personalmente o por carta certificada enviada al domicilio de éste, expresando la o las causales legales invocadas, los hechos en que se fundan y el estado de las cotizaciones previsionales.

Esta comunicación debe entregarse personalmente al trabajador o bien enviarse por carta certificada al domicilio registrado en el contrato dentro de los tres días hábiles siguientes a la separación del trabajador(a), o seis días si la causal es caso fortuito o fuerza mayor.

Si se invoca el artículo 161 del Código del Trabajo, el aviso debe ser dado con 30 días de anticipación. Sin embargo, este aviso puede sustituirse mediante el pago de una indemnización en dinero equivalente a un mes de la última remuneración, que se denomina "indemnización sustitutiva del aviso previo".

Para que el despido sea válido, el empleador(a) debe acompañar al aviso de término de contrato, los certificados que acrediten el pago de las cotizaciones previsionales (pensiones, AFP o INP); de salud (Fonasa o Isapre), y seguro de cesantía si correspondiere, hasta el último día del mes anterior al despido Si no ha efectuado el pago íntegro de dichas cotizaciones al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato, y deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones establecidas en el contrato durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío de la comunicación en que acredite el pago de las imposiciones morosas.

FINIQUITO

¿Qué es el finiquito?

El finiquito es un documento escrito firmado por el trabajador(a) y el empleador(a) ante un ministro de fe, por el cual ambos dejan constancia del término del contrato de trabajo y de la extinción de las obligaciones derivadas del mismo, como también el detalle de los

pagos que corresponda efectuar con motivo de dicho término, y de otros pactos que acuerden relacionados con el mismo hecho.

¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir un finiquito?

Para que el finiquito pueda ser invocado por el empleador(a), debe ser firmado por el trabajador(a) y además por el presidente del sindicato, o el delegado del personal o sindical respectivo. Alternativamente puede ser firmado y ratificado por el trabajador(a) ante Inspector del Trabajo u otro ministro de fe, como notario público, oficial civil o secretario municipal.

Aunque la ley no lo dice expresamente, resulta conveniente que el finiquito contenga al menos las siguientes menciones:

- *Individualización de las partes*
- *Período de duración de la relación laboral*
- *Función(es) que cumplía el trabajador(a)*
- *Causal de término de la relación laboral*
- *Montos y conceptos que se pagan*
- *Descuentos que se practican (si fueren procedentes)*

¿Qué puede hacer el trabajador(a) que tiene objeciones a lo planteado en el finiquito?

Si el trabajador(a) no está de acuerdo con el detalle de los pagos que le corresponden, puede dejar constancia en el mismo finiquito de lo que estima se le adeuda, haciendo la expresa reserva de estos derechos, y aceptar los otros pagos al momento de estampar su firma ante el ministro de fe; por ejemplo, el pago de gratificación pendiente. Generalmente, el finiquito debe contener el detalle del pago por vacaciones proporcionales que corresponde al trabajador(a) al momento del despido.

El trabajador(a) no debe firmar el finiquito si no está de acuerdo con la o las causales de despido invocadas.

INDEMNIZACIÓN

¿En qué casos corresponde el pago de indemnización?

Cuando el despido se produce invocando el artículo 161 del Código del Trabajo, cuya causal es "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio".

¿Cuál es el monto de esa indemnización?

La indemnización es equivalente a 30 días de la última remuneración mensual por cada año de servicio –y fracción superior de seis meses – prestados continuamente al mismo empleador(a).

Para trabajadores(as) contratados a partir del 14 de agosto de 1981, la indemnización tiene un límite de 330 días de remuneración. No existe límite para los contratados con anterioridad.

¿Cómo y cuándo deben pagarse las indemnizaciones?

El empleador(a) estará obligado a pagar las indemnizaciones en un solo acto al momento de extender el finiquito.

No obstante, las partes pueden acordar este pago en cuotas, dejando claramente establecido el monto a pagar, intereses y reajustes del periodo, y fecha, hora y lugar donde se efectuará el pago. **Todos estos acuerdos deben quedar formalizados en el finiquito y ratificados ante la Inspección del Trabajo.**

¿Qué sucede si el empleador(a) no cumple con el pago de una de esas cuotas?

En el caso del pago en cuotas, si el empleador(a) no cumple con el convenio de pago de una o más de ellas, queda sin efecto el convenio y se hace exigible por ley el pago del saldo total de la deuda, sin perjuicio de la aplicación de multa administrativa. El trabajador(a) podrá recurrir al tribunal correspondiente para que en procedimiento ejecutivo se cumpla el pago. Dichas indemnizaciones pueden ser incrementadas por el juez hasta en un 150%.

RECLAMO

¿Qué pasa si el trabajador(a) estima que el despido es injustificado o si el empleador(a) retrasa el pago del finiquito?

El trabajador(a) puede presentar un reclamo administrativo ante la respectiva Inspección del Trabajo o reclamar dentro del plazo de 60 días hábiles al Juzgado respectivo. Es importante señalar que en aquellas regiones donde ya está operando la Reforma Procesal Laboral (hasta febrero del 2009, en las regiones III, XII, I, IV, V y XIV), para poder presentar demanda monitoria (hasta 10 ingresos mínimos mensuales) se requerirá la respectiva acta ante la Inspección del Trabajo, salvo en los casos de fuero por maternidad (artículo 201 Código del Trabajo).

¿Debo hacer algún trámite previo a interponer un reclamo ante la Inspección del Trabajo?

No es obligatorio, pero se sugiere que el trabajador(a) obtenga en las respectivas instituciones previsionales (Isapres, ex INP o AFPs) los certificados que acrediten el pago de las cotizaciones. También es importante adjuntar toda la documentación de que se disponga –si se cuenta con ella– como el contrato de trabajo; boletas donde conste el RUT de la empresa; carta-aviso de término de contrato si le fue otorgado.

¿Dónde debo interponer el reclamo?

Por regla general, debe hacerlo en la Inspección del Trabajo correspondiente al lugar donde se prestaron los servicios. Si la faena ya está terminada, debe hacerlo en la Inspección que corresponda a la dirección de la casa matriz.

¿Qué pasa luego de interponer el reclamo?

Se cita a las partes –empleador(a) y trabajador(a)– a un comparendo de conciliación, que es una instancia gratuita que se ofrece para buscar una solución a los conceptos que quedaron pendientes al término del contrato. Es importante que ese día el trabajador(a), o su representante, se presente a la hora indicada y con su carné de identidad. En el caso del representante, debe tener, además, el respectivo poder.

SEGURO DE CESANTÍA

¿Qué es el seguro de cesantía?

El seguro de cesantía es un instrumento de protección social (Ley 19.728), vigente desde el 1 de octubre de 2002, destinado a proteger a las personas que quedan cesantes, ya sea por causas voluntarias o involuntarias.

El seguro de cesantía, ¿es obligatorio?

Es obligatorio para los trabajadores(as) dependientes mayores de 18 años y regidos por el Código del Trabajo, que iniciaron una relación laboral con fecha igual o posterior al 2 de octubre de 2002. Para aquellos que firmaron un contrato de trabajo antes de esa fecha, la incorporación es voluntaria.

¿Deben incorporarse todos los trabajadores(as)?

No. Quedan excluidos del seguro los siguientes casos:

- *Trabajadores(as) de casa particular*
- *Trabajadores(as) sujetos a contrato de aprendizaje*
- *Trabajadores(as) menores de 18 años de edad*
- *Trabajadores(as) que tengan la calidad de pensionados, con excepción de los pensionados por invalidez parcial*
- *Trabajadores(as) independientes*
- *Trabajadores(as) regidos por cualquier otra norma que no sea el Código del Trabajo*

¿Cuáles son los beneficios del seguro de cesantía?

Los beneficios están relacionados con la antigüedad o tiempo cotizado en el sistema, el tipo de contrato de trabajo y la causal de término de la relación laboral. En términos globales, la persona que es despedida o renuncia a su trabajo tiene derecho a realizar hasta cinco giros, mensuales y decrecientes.

Sus beneficios, ¿son sólo en dinero?

No, también los hay en salud, asignación familiar y apoyo a la reinserción laboral, a través del funcionamiento de una Bolsa Nacional de Empleo y becas de capacitación.

¿Cuál es la cotización mensual que debe hacer el trabajador(a)?

La cotización mensual depende del tipo de contrato del afiliado. Si se trata de un contrato a plazo fijo, por obra o faena, todo el costo del seguro es de cargo del empleador(a), quien debe cotizar mensualmente el 3% de la remuneración imponible del trabajador(a), con tope de UF 90. Ese porcentaje se acumula íntegramente en la cuenta individual del trabajador(a).

En el caso de un contrato a plazo indefinido, el trabajador(a) debe aportar mensualmente un 0,6% de su remuneración imponible, con tope de UF 90, en tanto su empleador(a) cotiza un 2,4% de ese mismo monto. Del aporte de la empresa, sólo un 1,6% se abona en la cuenta individual del trabajador(a), y el 0,8% restante ingresa a un fondo de reparto, denominado "fondo de cesantía solidario".

¿Qué sucede con el seguro de cesantía si el trabajador(a) nunca queda cesante?

Si el trabajador(a) nunca queda cesante, al jubilar podrá retirar en un solo giro todos sus fondos ahorrados y sin pagar impuestos. Asimismo, en caso de fallecimiento, los recursos acumulados en la cuenta individual constituyen herencia; jamás se pierden.

El seguro de cesantía es complementario a los acuerdos pactados con el empleador(a) en las negociaciones colectivas y/o con las políticas corporativas de beneficios por despido.