

FORMALIDADES DEL DESPIDO: NOTIFICACIÓN Y FINIQUITO

NOTIFICACIÓN AL TRABAJADOR DEL TÉRMINO DE CONTRATO

1. ¿En qué casos es necesario que el empleador notifique la terminación?

La **regla general es que el empleador siempre debe dar aviso de la terminación del contrato de trabajo**. Excepcionalmente, éste queda eximido de dicha obligación en el caso en el que la terminación se produzca por las causales de “mutuo acuerdo de las partes”, “renuncia del trabajador” o “muerte del trabajador”.

2. ¿Qué requisitos debe cumplir la carta de aviso de término del contrato de trabajo?

La **notificación debe realizarse por escrito y entregarse al trabajador personalmente o por carta certificada** enviada al domicilio del trabajador señalado en el contrato de trabajo o en el último anexo a dicho contrato. Además, debe entregarse una copia de dicho aviso a la Inspección del Trabajo competente.

En la carta, el empleador deberá expresar cuál es la causal de terminación invocada y señalar los hechos que justifican su aplicación.

Además, la carta deberá necesariamente informar el estado de pago de las cotizaciones previsionales del trabajador hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes respectivos.

Por último, en el caso de que la causal de despido invocada sea una de aquellas que da derecho al pago de indemnizaciones, deberá indicarse los montos a los cuales éstas ascenderán.

Para estos efectos, se estima que el monto de indemnización indicado en la carta de despido es una oferta irrevocable de pago, es decir, el empleador no podrá retractarse de este monto. Motivo por el cual si el empleador calculó un monto superior al correspondiente, el trabajador podrá igualmente exigir el desembolso de las cantidades señaladas en la carta.

3. ¿Con cuánto tiempo de anticipación debe ser notificada la carta de aviso de término del contrato de trabajo?

La regla general es que **tanto el aviso como la copia a la Inspección del Trabajo respectiva debe darse dentro de los tres días hábiles siguientes**

a la desvinculación del trabajador. Sin embargo, dicho plazo resulta distinto en el caso de las siguientes causales:

- a) Caso Fortuito o Fuerza Mayor: El aviso debe darse dentro de los 6 días hábiles siguientes a la fecha de desvinculación;
- b) Procedimiento Concursal de Liquidación (Antigua Quiebra): Al igual que en el caso anterior, corresponde dar aviso dentro de los 6 días hábiles siguientes a la fecha de desvinculación.
- c) Necesidades de la Empresa: El aviso debe darse con al menos 30 días de anticipación a la fecha del despido; y
- d) Desahucio Escrito del Empleador: Al igual que en el caso de las “Necesidades de la Empresa”, el aviso debe darse con al menos 30 días de anticipación.

4. ¿Qué sucede si el aviso dado por el empleador no cumple con los requisitos legales?

Si el empleador termina el contrato de trabajo sin dar aviso en momento alguno, queda expuesto a ser demandado por parte del trabajador, quien podrá alegar el despido injustificado por el hecho de no haberse invocado causal alguna y exigir así un recargo sobre el pago de la indemnización por años de servicios (ver pregunta 8).

Por su parte, si el empleador da aviso al trabajador pero no cumple con los plazos establecidos en el Código del Trabajo, se expone a distintas consecuencias dependiendo de cuál sea la causal de terminación.

En efecto, la regla general es que el incumplimiento de dichos plazos podrá dar lugar a que el despido sea declarado injustificado por parte de un tribunal, como también a la imposición de multas administrativas al empleador, las cuales también serán aplicables en el evento de que éste no envíe a tiempo la copia del aviso a la Inspección del Trabajo respectiva.

Sin embargo, si el empleador no cumple con dar el aviso previo dentro de plazo en el caso de la terminación por “Necesidades de la Empresa” o “Desahucio Escrito del Empleador”, éste se verá obligado a pagarle al trabajador una “Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo”, equivalente a la última remuneración devengada por el trabajador, con un tope de 90 UF.

5. ¿La empresa debe informar las terminaciones de sus trabajadores a alguna institución?

Las empresas deben comunicar a las instituciones previsionales a las que se encuentran afiliados los trabajadores sobre la terminación de su contrato de trabajo.

De este modo, las empresas deben informar la terminación del contrato de trabajo de sus trabajadores a las instituciones previsionales AFP, Isapre/FONASA y Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) dentro de los 30 días siguientes a la terminación. Esta notificación debe ser dada junto con el pago de las últimas cotizaciones previsionales. El no dar aviso dentro del plazo señalado, generaría una presunción de no pago (es decir, se entendería que la empresa debe seguir pagando las cotizaciones respectivas, aun cuando el trabajador ya no esté prestando servicios) y una deuda pendiente de las respectivas cotizaciones.

Respecto a las cotizaciones por seguro de cesantía (AFC Chile), la comunicación debe darse dentro de los 10 ó 13 días siguientes a la terminación del contrato de trabajo, a través del sitio web de la AFC Chile (www.afchile.cl). La Empresa debe conservar una copia de esta comunicación.

Adicionalmente, debe darse aviso a la Dirección del Trabajo. Este aviso se debe dar dentro de los 3 días siguientes a la fecha de terminación, a través del sitio web de dicha entidad (www.dt.gob.cl), apartado "Trámites y Servicios", "Empleadores" link "Carta Electrónica de Aviso de Despido". El no dar aviso de la terminación a la Inspección del Trabajo, dentro de los 3 días siguientes al despido es sancionado con multas administrativas.

Por último, respecto de trabajadores que gocen de una visa sujeta a contrato de trabajo, hay que informar también al servicio de Extranjería dentro de los 15 días hábiles siguientes a la separación del empleado.

FINIQUITO

6. ¿Qué es el finiquito?

Siempre que la relación laboral llegue a su fin, el empleador y el trabajador deberán firmar un finiquito, que es el **acto mediante el cual ambas partes ratifican el término del vínculo respectivo ante un ministro de fe**, que puede ser un Notario Público, un Inspector del Trabajo, el Presidente del Sindicato al cual se encuentre afiliado el trabajador, o bien un oficial del registro civil o un secretario municipal de la comuna respectiva. Mediante este acto, **el trabajador renuncia a las acciones legales que eventualmente podría tener en contra de su empleador** y, de ser procedente, el empleador paga al trabajador las sumas que le adeude por causa del contrato de trabajo, como las indemnizaciones por años de servicio, sustitutiva de aviso previo, feriado legal y/o proporcional, etc.

7. ¿Dentro de qué plazo debe firmarse y pagarse los montos establecidos en el finiquito?

El empleador tiene un plazo de diez días hábiles contados desde la separación del trabajador para los efectos de otorgar el finiquito correspondiente y poner el pago correspondiente a disposición del trabajador.

El empleador debe poner el pago a disposición del trabajador en un solo acto, al momento de la firma del finiquito. No obstante lo anterior, si el trabajador está de acuerdo con ello, puede pactar con éste que el pago de las indemnizaciones legales –y no de otras prestaciones- sea parcializado en cuotas. En este caso, el pacto deberá ser suscrito ante la Inspección del Trabajo, y el simple incumplimiento del mismo hará inmediatamente exigible el pago de la totalidad de la deuda y dará lugar a la imposición de multas administrativas.

8. Si soy empleador ¿cuáles son, en definitiva, los pasos que debo seguir para materializar la terminación del contrato de trabajo por “Necesidades de la Empresa” o “Desahucio Escrito del Empleador”?

a) Carta de terminación: La Empresa debe comunicar al trabajador la terminación de la relación laboral a través de una carta de terminación. La carta de terminación debe cumplir con los siguientes requisitos:

i. Debe ser extendida en, al menos, dos ejemplares firmados por el representante legal de la empresa. Un ejemplar de la carta es para la empresa y el otro para el trabajador.

La empresa puede obtener un modelo de carta de terminación de la página web de la Dirección del trabajo, a través del siguiente link: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-97403.html>.

ii. Debe ser entregada personalmente al trabajador, quien debe firmar como recibido conforme el ejemplar de la carta de despido presentada por la empresa. En caso que el trabajador se niegue a firmar la carta de terminación, aún habiéndose recibido, ésta debe ser enviada por correo certificado de Correos de Chile al domicilio del trabajador señalado en su contrato de trabajo.¹

iii. Junto con la carta de terminación, la empresa debe entregar al trabajador los comprobantes que acrediten que la empresa se encuentra al día en el pago de las cotizaciones previsionales del trabajador (AFP, Isapre/Fonasa, Seguro de Cesantía, Seguro de Invalides y Sobrevivencia y Seguro de Accidentes del Trabajo, en su caso), por todo el tiempo de duración del contrato de trabajo y hasta el último día hábil del mes anterior al despido. Las cotizaciones correspondientes a los días trabajados en el mes del despido, deberán pagarse dentro de los 10 ó 13 primeros días del mes

¹ El correo certificado es un tipo especial de servicio de reparto de correspondencia proporcionado por las agencias postales. Correos de Chile es una agencia postal que presta este servicio.

siguiente, dependiendo si el pago se hace directamente en la institución o vía electrónica, respectivamente.

Hacemos presente que en caso de existir deudas previsionales, la terminación del contrato de trabajo del trabajador sería nula. Lo anterior significa que la empresa se vería en la obligación de tener que continuar pagando la remuneración del trabajador y demás beneficios laborales hasta que realice el pago total de las deudas previsionales (de las cotizaciones que no fueron pagadas) y así se lo comunique al trabajador mediante carta certificada de Correos de Chile (esto se conoce como la “convalidación del despido”).

- b) **Finiquito laboral:** Para formalizar la terminación, la empresa y el trabajador deben suscribir un finiquito laboral, en el cual se deje constancia de la fecha de término de la relación laboral y en virtud del cual el trabajador declara que la empresa nada le adeuda, haciendo una expresa renuncia de acciones respecto de ésta.

El finiquito laboral debe cumplir con los siguientes requisitos:

- i. Debe imprimirse en 3 ejemplares firmados por el representante legal de la empresa. Un ejemplar es para el trabajador y dos para la empresa.

La empresa puede obtener un modelo de finiquito de la página web de la Dirección del Trabajo, a través del siguiente link: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-97403.html>

- ii. El trabajador debe firmar y ratificar el finiquito laboral ante Notario Público o ante el Inspector del Trabajo. En ese mismo acto, el trabajador recibirá el pago de los montos que la empresa le adeude, incluyendo indemnizaciones y vacaciones.
- iii. La empresa tiene un plazo de 10 días hábiles contados desde la terminación del contrato de trabajo para poner a disposición del trabajador el finiquito laboral y su pago ante Notario Público o ante el Inspector del Trabajo.

Al momento de firmar, la empresa deberá acompañar copia de los comprobantes que acrediten que la empresa está al día en el pago de cotizaciones previsionales del Trabajador (AFP, Isapre/Fonasa, Seguro de Cesantía, Seguro de Invalidez y Sobrevivencia y Seguro de Accidentes del Trabajo), por todo el tiempo de duración del contrato y hasta el último día del mes anterior al despido. Si no se cumple este requisito probablemente el Notario o el Inspector se negará a autorizar la firma del finiquito.

- iv. El trabajador puede exigir hacer reserva de sus derechos al momento de firmar el finiquito, y ello no se puede impedir. Tampoco puede

condicionarse el pago de los montos legalmente adeudados bajo el finiquito a la firma del mismo por el trabajador sin formular reservas.

- c) Dar los avisos a la Dirección del Trabajo y a las instituciones correspondientes.

9. ¿Qué sucede si el empleador no paga oportunamente los montos establecidos en el finiquito?

Si dentro de dichos montos se encuentran las indemnizaciones legales, el trabajador podrá recurrir directamente al tribunal correspondiente, e iniciar un procedimiento ejecutivo para exigir el pago respectivo, en cuyo caso el juez podrá incrementar dichas indemnizaciones hasta en un 150% con el objeto de penalizar el incumplimiento de parte del empleador.