

APLICACIÓN DE CAUSALES DE TÉRMINO DE CONTRATO, FORMALIDADES, INDEMNIZACIONES Y FINIQUITO

Duración: 180 Horas (Modalidad e-learning)

OBJETIVO GENERAL

A través de este curso, desde Chile Capacita aspiramos a desarrollar en los participantes las competencias necesarias para comprender y aplicar correctamente la normativa sobre la aplicación de causales de término de contrato, las formalidades exigidas, las indemnizaciones correspondientes y el proceso de finiquito, conforme a la legislación laboral vigente en Chile.

Este curso está orientado a profesionales y trabajadores que buscan fortalecer sus conocimientos en derecho laboral, abordando aspectos clave como la terminación de la relación laboral, la correcta aplicación de causales de despido, la liquidación de indemnizaciones y los derechos y obligaciones tanto del empleador como del trabajador en el proceso de finiquito.

Esta experiencia formativa proporcionará herramientas prácticas y metodologías que permitirán a los participantes aplicar correctamente la normativa laboral, promoviendo relaciones laborales justas, el respeto a los derechos fundamentales y el cumplimiento de los procedimientos legales establecidos.

CONTENIDOS:

MÓDULO 1: LAS CAUSALES DE TÉRMINO DE CONTRATO Y SUS FORMALIDADES.

UNIDAD 1: LAS CAUSALES DE TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO

- ✓ Introducción.
- ✓ Facultad de los tribunales para calificar si una causal de término de contrato ha sido correctamente aplicada.
- ✓ Artículo 159 del Código del Trabajo.
- ✓ Artículo 160 del Código del Trabajo.
- ✓ Artículo 161 del Código del Trabajo.
- ✓ Término de contrato de trabajador con licencia médica.
- ✓ Despido del trabajador si incurre en conductas que configuran otra causal de término durante el aviso previo.
- ✓ La retractación del despido.
- ✓ Artículo 171 del código del Trabajo.
- ✓ Invalidez del trabajador.
- ✓ Otras causas de término de la relación laboral.
- ✓ Término contrato trabajador con fuero laboral.
- ✓ Artículo 163 bis del código del Trabajo.

UNIDAD 2: LAS COMUNICACIONES DE TÉRMINO DE CONTRATO

- ✓ Introducción.
- ✓ Causales que obligan a comunicar por escrito.



- ✓ *Copia a la inspección del trabajo.*
- ✓ *Registro de los termino de contrato en el sitio web de la Dirección del Trabajo.*
- ✓ *Contenido de los avisos según la causal aplicada.*
- ✓ *Plazo para enviar los avisos según la casual invocada.*
- ✓ *Formas de notificar al trabajador del término de la relación laboral.*
- ✓ *Sanciones.*
- ✓ *Causales del artículo 161.*
- ✓ *Forma de computar el aviso previo de 30 días de anticipación de las causales del artículo 161 del código del trabajo.*
- ✓ *Oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones establecidas en las comunicaciones de término de contrato del artículo 161 y 159 N° 5.*
- ✓ *Jurisprudencia relevante.*
- ✓ *Otras comunicaciones o avisos que debe realizar el empleador al concluir la relación laboral.*

UNIDAD 3: OBLIGATORIEDAD DE TENER PAGADAS LAS COTIZACIONES PREVISIONALES AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

- ✓ *Introducción.*
- ✓ *Casuales que exigen estén pagadas las cotizaciones previsionales.*
- ✓ *Cotizaciones que deben estar pagadas.*
- ✓ *Cotizaciones previsionales del mes en el cual termino la relación laboral.*
- ✓ *Término de contrato dentro de los primeros diez días del mes.*
- ✓ *Forma de acreditar el cumplimiento de esta obligación.*
- ✓ *Sanciones por no cumplir con esta obligación.*
 - ✓ *Multa administrativa.*
 - ✓ *Nulidad del despido.*
 - ✓ *Pago de remuneraciones.*
- ✓ *Plazo para que el trabajador reclame la nulidad del despido.*
- ✓ *Excepción a la aplicación de la nulidad del despido y pago de remuneraciones.*
- ✓ *Jurisprudencia relevante.*

MÓDULO 2: LAS INDEMNIZACIONES QUE SE DEBEN PAGAR AL CONCLUIR LA RELACION LABORAL Y SUSCRIPCION DEL FINIQUITO.

UNIDAD 1: ASPECTO GENERALES DE LAS INDEMNIZACIONES

- ✓ *Concepto de indemnización.*
- ✓ *Las indemnizaciones no constituyen remuneración.*

UNIDAD 2: INDEMNIZACIÓN POR FERIADO LEGAL Y PROPORCIONAL

- ✓ *El derecho a feriado.*
- ✓ *La indemnización del feriado.*
- ✓ *Causales que dan derecho.*
- ✓ *Trabajadores que no tienen derecho a la indemnización por feriado.*



- ✓ *Determinación del número de días hábiles a indemnizar por feriado legal y proporcional.*
- ✓ *Determinación del número total de días de feriado a indemnizar.*
- ✓ *Criterio de la Contraloría General de la Republica.*
- ✓ *Remuneraciones a considerar en el cálculo de la indemnización por feriado.*
- ✓ *Determinación del promedio de remuneraciones variables.*
- ✓ *La semana corrida en la determinación de la indemnización por feriado.*
- ✓ *Determinación del valor diario.*
- ✓ *Indemnización de periodos acumulados de feriado que excedan de 2 y aplicabilidad de la prescripción.*
- ✓ *Consideraciones respecto del pago de más de 2 periodos de feriado.*
- ✓ *Pago feriado proporcional trabajadores transitorios contratados por una empresa de servicios transitorios y escrituración de finiquitos.*
- ✓ *Pago feriado proporcional trabajadores con remuneración variable que prestaron servicios por menos de 3 meses o tuvieron licencias médicas en los meses anteriores al término de la relación laboral.*
- ✓ *Pago feriado proporcional trabajadores a tiempo parcial remunerados por hora.*
- ✓ *Pago indemnización por feriado trabajadores remunerados en moneda extranjera.*

UNIDAD 3: INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DEL AVISO PREVIO

- ✓ *Causales que dan derecho a esta indemnización.*
- ✓ *Concepto de última remuneración mensual.*
- ✓ *Topé de 90 UF.*
- ✓ *Indemnización sustitutiva del aviso previo establecida en el número 2 del artículo 163 bis.*

UNIDAD 4: INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS

- ✓ *Causales que dan derecho a esta indemnización.*
- ✓ *Concepto de año para efectos de cálculo de la indemnización por años de servicios.*
- ✓ *Requisitos para que proceda el pago de la indemnización por años de servicios.*
- ✓ *Concepto de última remuneración mensual.*
- ✓ *Estipendios a considerar.*
- ✓ *Promedio de 3 últimos meses remuneraciones variables.*
- ✓ *Topé de 90 UF a considerar.*
- ✓ *Situación de los trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981.*
- ✓ *Ejemplos de cálculo de indemnizaciones.*
- ✓ *Descuento o rebaja incremento previsional.*
- ✓ *Indemnizaciones convencionales por años de servicios.*

UNIDAD 5: ANTICIPOS DE INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

- ✓ *Improcedencia de otorgamiento de anticipos de indemnización legal por años de servicios.*
- ✓ *Anticipos de indemnización por causales distintas a las del artículo 161 del código del Trabajo.*

UNIDAD 6: OTRAS INDEMNIZACIONES

- ✓ *Indemnización por tiempo servido para los contratos por obra o faena determinada.*



- ✓ *Otras indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo.*
- ✓ *Otras Indemnizaciones ordenadas pagar por tribunales de justicia.*
- ✓ *Indemnización por lucro cesante, en contratos por plazo fijo o por obra o faenas concluidos en forma anticipada.*
- ✓ *Daño moral.*
- ✓ *Indemnizaciones Estipuladas En Contratos Colectivos De Trabajo.*

UNIDAD 7: PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES Y SUSCRIPCIÓN DEL FINIQUITO

- ✓ *El pago de las indemnizaciones.*
- ✓ *Fraccionamiento del pago de las indemnizaciones y sus formalidades.*
- ✓ *Reajustes e intereses cuando las indemnizaciones se pagan con retraso.*
- ✓ *Efecto de negativa de pago de las indemnizaciones ofrecidas en carta de termino de contrato e Incremento de las indemnizaciones por las causales del artículo 161 ante la negativa de pago.*
- ✓ *Formalidades del finiquito y sus efectos.*
- ✓ *Contenido mínimo de en los finiquitos.*
- ✓ *Las reservas de derecho en los finiquitos.*
- ✓ *Ley de abandono de familia y pago de pensiones alimenticias.*
- ✓ *Descuentos a las indemnizaciones de créditos sociales y prestamos que adeude el trabajador.*
- ✓ *El Finiquito Laboral Electrónico.*
- ✓ *Otros pagos que deben realizarse al concluir la relación laboral.*
- ✓ *Compensación de los días de descanso pendientes al término de relación laboral de trabajadores afectos a sistemas excepcionales de distribución de jornada y descansos.*
- ✓ *Compensación de los días de descanso anual adicional que se exigen en algunas jornadas excepcionales.*
- ✓ *Compensación de los días de descanso pendientes al término de relación laboral de trabajadores afectos a jornadas bisemanales de trabajo.*

UNIDAD 8: FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

- ✓ *Muerte del trabajador como casual de término de la relación laboral.*
- ✓ *Pago remuneraciones.*
- ✓ *Pago de indemnización por feriado legal y proporcional.*
- ✓ *Indemnizaciones pactadas en instrumentos colectivos.*
- ✓ *Indemnizaciones pactadas en contrato individual.*
- ✓ *Indemnizaciones voluntarias.*
- ✓ *Pago de cuotas mortuorias a los deudos del trabajador fallecido por parte del empleador.*

UNIDAD 9: SEGURO DE CESANTÍA Y LAS INDEMNIZACIONES

- ✓ *Financiamiento del seguro.*
- ✓ *Descuento del aporte del empleador a la indemnización por años de servicios.*
- ✓ *Descuento del aporte del empleador a la indemnización por tiempo servido trabajadores contratados por obra o faena.*



UNIDAD 10: TRATAMIENTO TRIBUTARIO DE LAS INDEMNIZACIONES

- ✓ Tipos de indemnización.
- ✓ Indemnizaciones legales.
- ✓ Indemnizaciones convencionales.
- ✓ Indemnizaciones voluntarias.
- ✓ Tratamiento tributario de las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley o pactadas en contratos o convenios colectivos.
- ✓ Reliquidación de impuesto por indemnizaciones voluntarias y convencionales.
- ✓ Indemnizaciones por un periodo de tiempo que no supere 6 meses de trabajo.
- ✓ Indemnizaciones por un tiempo servido que no supere 6 meses de trabajo.
- ✓ Determinación del promedio de los últimos 24 meses.
- ✓ Tratamiento de las provisiones por indemnizaciones por año de servicios.

METODOLOGÍA:

El diseño de un curso de e-learning incluirá una combinación de las siguientes metodologías pedagógicas:

Métodos expositivos: se pone el énfasis en la “absorción” de nueva información. Los métodos expositivos incluyen presentaciones, estudios de caso, ejemplos desarrollados y demostraciones.

Métodos de aplicación: se pone el énfasis en los procesos activos que emplean los alumnos para realizar tareas de procedimiento o basadas en principios para adquirir nuevos conocimientos. Los métodos de aplicación incluyen el método de demostración-práctica, material de apoyo para el trabajo, ejercicios basados en casos o en escenarios, juegos de rol, simulaciones y juegos serios, investigación guiada y trabajos de proyecto.

Métodos colaborativos: se pone el énfasis en la dimensión social del aprendizaje y motivan a los alumnos a compartir conocimientos, realizando tareas de manera colaborativa. Estos métodos incluyen discusiones guiadas en línea, trabajo colaborativo y tutoría entre iguales.

EVALUACIÓN

En cada módulo, los participantes realizarán pruebas evaluativas para reforzar los conocimientos adquiridos. Al concluir todos los módulos, deberán completar una evaluación final, requisito indispensable para aprobar el programa y obtener la certificación correspondiente.