



Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador(a) podrá, en forma previa a la suscripción del finiquito por las partes, ante el ministro de fe, hacer reserva de derecho, por escrito y en el mismo documento, por el no pago de remuneraciones o beneficios, o por existir discrepancias en cuanto a los montos de los mismos.

- El finiquito se debe ratificar ante un ministro de fe, que puede ser un Inspector del Trabajo, un notario público, el oficial del Registro Civil de la comuna o el secretario municipal correspondiente.

Si no se cumplen todos los requisitos antes mencionados, el trabajador(a) no debe firmar el finiquito de trabajo.

Si después de firmado el finiquito el trabajador(a) toma conocimiento de que el empleador(a) le adeuda el pago de cotizaciones previsionales, deberá solicitar la nulidad del despido directamente ante los Tribunales del Trabajo.

La Ley Bustos otorga al trabajador(a) un plazo de seis meses para reclamar la nulidad del despido ante los Tribunales del Trabajo.



CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL

600 450 4000

INSPECCION DEL TRABAJO EN LINEA (ITEL)

www.direcciondeltrabajo.cl

COTIZACIONES PREVISIONALES AL DÍA

UN DERECHO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

La Ley 19.631, del 28 de septiembre de 1999, conocida como “Ley Bustos”, incorporó al artículo 162 del Código del Trabajo una sanción, que consiste en que el despido de un trabajador(a) no produce el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador(a) no le comunica por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales correspondiente adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.

La Ley Bustos es aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras sin excepción, incluidos los temporeros(as) y trabajadores(as) de casa particular.

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 siguientes cotizaciones previsionales:

- De pensiones, AFP o INP.
- De salud, Fonasa o Isapre.
- Del seguro de cesantía (Ley 19.728), si correspondiere.

El empleador(a) debe comprobar que todas estas cotizaciones están pagadas para proceder al despido; en caso contrario, no podrá poner término al contrato de trabajo. Esto significa que el empleador(a) debe seguir pagando al trabajador(a) afectado(a) las remuneraciones y demás prestaciones contempladas en el contrato, hasta que haya convalidado debidamente el despido.



CAUSALES DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO EN QUE SE APLICA LA SANCIÓN POR EL NO PAGO DE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES

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 corresponde a las causales imputables al trabajador(a) y que el empleador(a) puede invocar cuando estima que el trabajador(a) ha incurrido en negligencia, falta de probidad, abandono del trabajo, entre otros.

Las del artículo 161: necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio.

Esta ley no aplicará cuando el contrato termine por renuncia voluntaria o muerte del trabajador(a), o por el mutuo acuerdo entre el empleador(a) y el trabajador(a).

QUÉ HACER

El trabajador(a) que es despedido(a) sin que el empleador(a) haya acreditado el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, debe hacer la denuncia ante la Inspección del Trabajo que corresponda al domicilio del empleador(a).



OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR(A)

El empleador(a) que ha puesto término a la relación laboral sin haber pagado las respectivas cotizaciones previsionales, tiene la obligación de integrar al trabajador(a) la totalidad de las remuneraciones e imposiciones correspondientes al periodo comprendido entre la fecha del despido y la de envío o entrega de la comunicación de pago de las cotizaciones adeudadas, con la documentación de las instituciones respectivas que lo acrediten. El trabajador(a) no estará obligado a trabajar durante ese periodo.

La obligación de pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo no será exigible cuando el monto adeudado por imposiciones morosas no exceda la cantidad menor entre el 10 por ciento del total de la deuda previsional o 2 UTM, y siempre que dicho monto adeudado se pague dentro de un plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación de la demanda respectiva.

Además, el empleador(a) no puede dejar sin efecto el despido en forma unilateral; sólo podrán hacerlo ambas partes de común acuerdo. En este último caso, la relación laboral continuará vigente en los mismos términos pactados, pero el empleador(a) deberá ponerse al día en el pago de las cotizaciones morosas.

EL FINIQUITO DEBE FIRMARSE

- Cuando conste por escrito.
- Por el trabajador(a); por el empleador(a), y por el presidente(a) del sindicato o delegado(a) de personal o sindical respectivo.
- Si el trabajador(a) está absolutamente de acuerdo con los hechos y la causal de despido invocada.
- Si están pagadas las indemnizaciones que pudieran corresponder, las remuneraciones y demás beneficios que procedan; por ejemplo, el feriado íntegro o proporcional.
- Si el empleador(a) acredita el pago de las cotizaciones previsionales.