

# Sistemas de Terminación de contrato de trabajo en Chile

J. Cristóbal Gutiérrez D. ©

Escuela de Formación Sindical ©

Facultad de Derecho- Universidad de Chile



# Sistemas de terminación de contrato de trabajo

- Recomendación 119 de la O.I.T.
- Flexibilidad
  - Naturaleza del Derecho del Trabajo
  - Razones para “flexibilizar”
    - Movilidad del empleo.
    - Fin de la política del pleno empleo
    - Rol subsidiario del Estado.
    - Desempleo = riesgo social.
- Fundamento de la “causabilidad” en la terminación del contrato de trabajo
  - El derecho “al trabajo”
  - Discusión actual: Seguro de cesantía vs. causalidad



# Sistemas de terminación de contrato de trabajo (cont.)

- Respuesta de países europeos frente a la acción “flexibilizadora”
  - Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa
  - Empleabilidad.
  - Continuación de la vida profesional, no del empleo.



# Sistema Chileno de Terminación de Contrato de Trabajo

- Sistemas de Despido.
  - Inamovilidad
  - Estabilidad absoluta
  - Estabilidad relativa
  - Libre despido
- El caso chileno, ¿Estabilidad relativa o libre despido atenuado?



# Sistema Chileno de Terminación de Contrato de Trabajo (cont.)

- Art. 9 Si trabajador niega firma ante I.T. a menos que pruebe haber sido contratado de manera distinta.
- Art.159 CAUSALES “OBJETIVAS” DE TERMINACIÓN DE CONTRATO.
- Art.160 CAUSALES SUBJETIVAS DE TERMINACIÓN DE CONTRATO o de “Caducidad”
- Art.161 N.E.E.S. o unilateral de término.
- Art. 168 letra b) Sin expresión de causa
- Art.171 Despido Indirecto
- Art.174 Desafuero



# Las Causales objetivas- Art. 159 CdT

- Sin derecho a indemnización
- Mutuo consentimiento.
- Renuncia
  - Ley establece 30 días antes: ¿es aplicable?
- Muerte del trabajador
  - Si existió despido injustificado, por el plazo que le restaba.
  - Efectos para el empleador.
- 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.
  - Fuero y vencimiento del plazo

# Las Causales objetivas- Art. 159 CdT (cont.)

- **Conclusión del trabajo**
  - Implicancias en individuales y colectivas de esta forma de contratación.
  - Problemas de aplicación
    - Interpretación restrictiva de la obra que expresamente presta
    - Contratos sucesivos por obra faena
    - ¿Tiene un plazo máximo?
    - ¿Debe la obra encomendada ser esencialmente transitoria?
- **Caso fortuito o fuerza mayor.**
  - Requisitos- Dictamen 1411/021 del 19.03.10
    - Existencia de un perjuicio para la empresa
    - Nexo causal
    - Inimputabilidad
    - Irresistibilidad
    - Imprevisibilidad
  - Caso de la quiebra y de la clausura por parte de la autoridad de la empresa.

# Causales subjetivas- Art. 160 CdT

- Conductas de carácter grave, debidamente comprobada:
  - Falta de probidad
    - Requisitos
      - Dentro de la empresa
      - En desempeño de sus funciones
  - Conductas de acoso sexual
    - Requisitos: haber realizado el procedimiento de investigación.
  - Vías de hecho del trabajador contra el empleador o cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa
    - Requisitos copulativos
      - Sin mediar provocación.
      - Víctima: Empleador u otro trabajador de la empresa.
      - ¿Durante la jornada de trabajo?





# Causales subjetivas- Art. 160 CdT (cont.)

- Conductas de carácter grave, debidamente comprobada:
  - Injurias proferidas por el trabajador contra el empleador.
    - Concepto diverso del penal, en su sentido natural y obvio.
    - Requisitos
      - Sin mediar provocación
      - En función de las circunstancias subjetivas del trabajador y el lugar de trabajo
  - Conducta inmoral (directa relación con la empresa)
    - Necesidad que se represente en un perjuicio interno o externo para la empresa.
- Negociaciones que ejecute trabajador dentro del giro de la empresa, siempre que se encuentre escrito.
  - ¿Existe la necesidad que se encuentre escriturado o se entiende como incorporado por el contenido ético jurídico del contrato?



# Causales subjetivas (cont.)

- No concurrencia sin causa justificada
  - Hipótesis
    - Dos días seguidos
    - Dos Lunes al mes
    - Tres días al mes
    - Trabajador cuya ausencia signifique perturbación grave.
  - Caso de rechazo o reducción de licencias médicas
- Abandono del trabajo
  - Hipótesis
    - 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.
- Actos u omisiones temerarias que afecten la seguridad o funcionamiento de la empresa
  - Requisitos
    - Ocasione perjuicio a la empresa
  - Fundamento: contraprestación a la obligación de seguridad  
Artículo 184 CdT



# Causales subjetivas (cont.)

- Sabotaje
  - Requisito: intencionalidad del autor.
- Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.
  - Interpretación de los contenidos del contrato de trabajo exclusivo del juez
  - Requisitos jurisprudenciales
    - Magnitud conducta
    - Repetición- Tratamiento de los atrasos



# Necesidades de la empresa (Art. 161)

- Inc. 1º: N.E.E.S. Puede ser injustificado si el despido **no** se basa en:
  - Racionalización
  - Modernización
  - Bajas en la productividad.
  - Cambios en las condiciones del mercado o economía.
- Inc. 2º: Desahucio.
- Excepción: no aplicable a quienes gocen de licencia médica por enfermedad.
- Derecho a Indemnización- Art. 163.



# Necesidades de la empresa (Art. 161)

- Inc. 1º: N.E.E.S. Puede ser injustificado si el despido **no** se basa en:
  - Racionalización
  - Modernización
  - Bajas en la productividad.
  - Cambios en las condiciones del mercado o economía.
- Inc. 2º: Desahucio.
- Excepción: no aplicable a quienes gocen de licencia médica por enfermedad.
- Derecho a Indemnización- Art. 163.



# Carta de Despido (Art. 162)

## ■ Concepto

- Carta mediante la cual, se informa al trabajador de su despido, la causal, los hechos que la conforma y la situación de pago de sus cotizaciones.

## ■ Características

- Aplicable a causales Art.159 (4, 5 ó 6), Art.160, 161 y 171 CdT
- En el caso de N.E.E.S. constituye oferta irrevocable de pago y título ejecutivo (Artículo 169 CdT).
- Deben señalarse expresamente los hechos y causales invocadas no pudiendo con posterioridad cambiarlas, ni añadir nuevos hechos o causales (artículo 454 N° 1 inciso 2 CdT).



# Carta de Despido (cont.)

- Comunicar (Artículo 162 CdT):
  - Forma: personalmente o carta certificada.
  - Contenido
    - Hechos y causal invocada, que tenga relación con la fecha de despido.
    - Estado de las cotizaciones previsionales.
- Plazo para entregar (Artículo 162 CdT):
  - Regla general: 3 días
  - Excepciones:
    - Art. 161, con 30 días de anticipación, salvo que pague Indemnización sustitutiva del aviso previo.
    - Art. 159 n° 6: Fuerza Mayor o caso fortuito = 6 días.



## Finiquito (Art.177)

- Concepto: Acto jurídico bilateral mediante el cual las partes dejan constancia de las condiciones en que se puso término a la relación laboral.
- Requisitos
  - Constar por escrito
  - Firmado: interesado ante delegado del personal o sindical, presidente del sindicato, notario, oficial del registro civil, secretario municipal.





## Finiquito (cont.)

- Excepción de necesidad de finiquito: Ctto. de trabajo a plazo de menos de 30 días.
- Mérito ejecutivo en todo lo que establece ( es decir, que se puede exigir su cumplimiento), posibilidad de establecer reservas. **NO EXISTE OBLIGACIÓN DE CONSENTIR.**
- Si existen cotizaciones impagas:
  - Finiquito no tiene validez.
  - Notario debe comprobar pago.



## Finiquito (cont.)

- Se pueden pactar cuotas, de mutuo acuerdo:
  - Ratificado ante I.T.
  - Contar con reajustes e intereses correspondientes.
  - En caso de incumplimiento:
    - Plazo 60 días para demandar.
    - Se hacen exigibles todas las cuotas.
- Aplicación de las normas comunes a todo acto: capacidad, consentimiento...

# Despido Indirecto (Art.171)

## ■ Concepto:

- “Terminación de contrato de trabajo decidida por el trabajador, pero ella no es atribuible a su sola voluntad, en términos de equipararla a una renuncia al empleo, sino su causa obedece a la actitud del empleador de haber configurado una causal de caducidad de contrato imputable a una conducta” (C.A. de Stgo, 2000)

## ■ Requisitos:

- Incumplimiento grave.
- Estar actualmente en servicio.
- Dar avisos Art.162.
- Todas pretensiones en la demanda.
- No puede renunciar y posteriormente demandar.

## ■ Causales

- Art. 160 n° 1, en el caso de las letras a) y b) afectado también podrá reclamar otras indemnizaciones (daño moral), Ley 20.005.
- Art. 160 n° 5- relación 184, acoso sexual.
- Art.. 160 n° 7.
- Si empleador no observa el procedimiento del Título IV, del libro segundo le es aplicable el despido injustificado igual como el 160 n°1 letra b)



# Despido Indirecto (cont.)

## ■ Procedimiento

- Interno: Aviso Art. 162 C.T.
- Procedimiento judicial: Procedimiento ordinario laboral (Demanda por Despido Indirecto).

## ■ Trabajadores con fuero: La jurisprudencia ha entendido que se debe pagar no sólo la indemnización por años de servicio por el tiempo efectivamente trabajado, sino también el tiempo mientras transcurre el fuero:

- En el caso del Fuero Sindical se basa en los principios del Derecho del trabajo y la naturaleza de la indemnización.
- En el caso del “fuero maternal”: por que la legislación protege el bienestar del niño.



## 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, o que no se haya invocado causal legal alguna.
- Se entiende que termina por Art. 161 C.T.
- Procedimiento: ordinario laboral con modificaciones Art. 168.



# Despido injustificado (cont.)

- Juez ordena el pago de indemnización de los artículo 162 inciso 4º (sustitutiva del aviso previo) y del art. 163inc. 1º o 2º (por años de servicio), según correspondiere., aumentados en si empleador invocare injustificadamente:
  - 30% si termina por Art. 161
    - Si hubiere cumplido con las obligaciones del Título IV del Libro II (20.005), no tiene recargo alguno.
  - 50% si termina por Art. 159 o sin causal alguna.
  - 80% si termina por Art. 160.
    - Si son las señaladas en nº 1, 5 y 6, y además juez estime que carecía de fundamento plausible = 100% de la indemnización por años de servicio.



# Despido indebido (Art. 174)


- **Concepto:** Despido no autorizado de trabajadores aforados.
  - Exc: Si son contratados por plazo fijo u obra determinada y ésta se cumple de:
    - Delegados del personal.
    - Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
    - Comisión negociadora.
- **Requisitos necesarios:**
  - Procedimiento de desafuero- Art. 174
  - Que empleador pruebe correlación:
    - Causal de despido- procedimiento de desafuero
    - Causal de despido- despido.



# Procedimiento de desafuero (Art. 174)

- Para despedir trabajador aforado se requiere:
  - Autorización previa por juez competente.
  - Quien la **podrá** conceder por causales 4 y 5 Art. 159 y 160.
- Juez tiene la facultad de suspender al trabajador de su trabajo mientras dure el juicio, con o sin derecho a remuneración.
- Si condena a empleador: reincorporación inmediata, si está suspendido sin derecho a remuneración: pago íntegro de todo con máximo interés.





## Nulidad del despido por no pago de cotizaciones (Art. 162 inciso quinto)

- Si empleador no ha integrado cotizaciones por el tiempo trabajado, despido no tiene efectos.
- Puede “convalidar” despido pagando cotizaciones morosas, pero le es aplicable la sanción legal por el tiempo que no fueron pagadas cotizaciones.
- Mientras no convalide, debe pagar remuneraciones del trabajador desde el supuesto “despido” hasta la fecha de entrega de comprobante de cotizaciones pagadas.
- Procedimiento: Juicio ordinario laboral por Nulidad de despido por no pago de cotizaciones.




# Procedimiento de tutela de derechos fundamentales

## Objeto del procedimiento

*“Uno de los pilares centrales del proyecto apunta a potenciar la vigencia plena, en el ámbito jurídico-laboral, de los derechos que el trabajador detenta no sólo en cuanto trabajador sino que también en su condición de persona (derecho a la intimidad y vida privada, el honor y la propia imagen, el pensamiento político o religioso, la libertad de expresión, el derecho a no ser discriminado, etc.). Se trata, en definitiva, del posicionamiento de los derechos fundamentales como ejes vertebradores de unas relaciones laborales plenamente democráticas”.*

Mensaje del ejecutivo para la ley 20.087 (22.09.03)



# Procedimiento de tutela de derechos fundamentales (cont.)

- Objeto del procedimiento: Ciertos derechos fundamentales del trabajador (derecho a la vida, intimidad, honra, privacidad, entre otros)
- Incentivo para demandar en este procedimiento: se agrega una indemnización de 6 a 11 remuneraciones mensuales
- Disminución de la carga probatoria a través de indicios.
- Si vulneración grave: trabajador opta si reintegro.
- Quiénes pueden demandar por este procedimiento:
  - Autoridad laboral
  - Sindicatos
  - Trabajador afectado: sólo él en caso de la acción por despido



# Procedimiento de tutela de derechos fundamentales

## ■ Derechos involucrados

- Derecho a la vida/ Integridad física y psíquica.
  - Amenaza y/o ocurrencias de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.
  - Acoso laboral o mobbing.
- Derecho al respeto y protección de la vida privada
  - Medidas de control tales como revisión física o por medios audiovisuales de la conducta del trabajo.
  - Carácter reservado de la información del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.



# Procedimiento de tutela de derechos fundamentales

## ■ Derechos involucrados (cont.)

- Derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
  - Revisión y control de correos electrónicos.
  - Control del empleador del historial electrónico.
- Libertad religiosa, derecho a manifestar toda creencia que no se oponga a la moral, a las buenas costumbres o el orden público.
  - Conflictos de opciones de vida con organizaciones de tendencias.



# Procedimiento de tutela de derechos fundamentales

## ■ Derechos involucrados (cont.)

- Libertad de expresión, sin censura previa.
  - Límites a la imagen corporativa versus el derecho a la imagen propia.
  - Injurias al empleador (que es una causal de término de contrato) versus el legítimo derecho de opinión.
- Derecho a ejercer cualquier toda clase de trabajo que no se oponga a la moral, seguridad nacional o a la salubridad pública o que lo exija el interés nacional y una ley así lo declare.
  - ¿Es constitucional la cláusula de “No competition”?



# Procedimiento de tutela de derechos fundamentales

## ■ Derechos involucrados (cont.)

- Libertad sindical.
  - Hipótesis de prácticas antisindicales y desleales.
- Derecho a no ser discriminado laboralmente por motivos que no sean por idoneidad o capacidad, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 2° del Código del Trabajo.
  - Abarca la discriminación que ocurre durante y al término de la relación laboral, de acuerdo a los criterios establecidos en el Código del Trabajo y otros criterios de discriminación contenido en leyes especiales (p.e. VIH- SIDA), o bien criterios jurisprudenciales (p.e. adicciones a alcohol, drogas).



# Procedimiento de tutela de derechos fundamentales

## ■ Derechos involucrados (cont.)

### □ Derecho a la indemnidad

- Definición “las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales”.
- No se pondera con otros derechos, de comprobarse una represalia, se falla en contra a diferencia de otros derechos.