

# TERMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Dr. Álvaro Domínguez Montoya  
Abogado. Profesor de Derecho del Trabajo  
Universidad de Concepción



Universidad  
de Concepción

Curso de Formación Sindical

## RENUNCIA

- El acto unilateral a través del cual el trabajador pone término al contrato de trabajo sin expresión de causa.
  
- Requisitos:
  - a) Voluntaria;
  - b) Manifestada al empleador por escrito;
  - c) Presentada con a lo menos 30 días de anticipación;
  - d) Ratificada o autorizada por un ministro de fe. a) *Presidente del Sindicato o Delegado Sindical*; b) *Inspector del Trabajo*; c) *Funcionarios Públicos Ad Hoc*: un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal.

## RENUNCIA

- ¿Renuncia Verbal?.
- ¿Renuncia con anticipación menor a 30 días?
- ¿Tengo derecho a Indemnización si renuncio?
- ¿Una vez que renuncio tengo obligación de seguir trabajando?

# MUERTE DEL TRABAJADOR

## 1) REGULACIÓN:

- Artículo 159 N° 3 del Código del Trabajo.
- Artículo 60 del Código del Trabajo.

## 2) FUNDAMENTO:

- Naturaleza del contrato de trabajo.

## 3) PAGO DE HABERES PRODUCTO DE LA MUERTE.

- Pago de remuneraciones, previo descuentos; orden de pago, límite 5 UTA.

## 4) SUSCRIPCIÓN DE FINIQUITO: Dictamen 2944/0138 de 02.08.2001.

## CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

¿Qué ocurre con la causal de Caso Fortuito o Fuerza Mayor?.

Durante el plazo de 6 meses o bien, existiendo el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la República, no se podrá poner término a los contratos de trabajo por la causal del numeral 6° del artículo 159 del Código del Trabajo, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19.

## AUSENCIAS

El Código del Trabajo contempla las ausencias, faltas y abandono, como causal de término del Contrato de Trabajo sin derecho a indemnización en los siguientes casos:

- 1) 160 N° 3 del CT: No concurrencia del trabajador a sus labores **sin causa justificada** durante **dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo**
- 2) 160 N° 3 del CT: **La falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador** que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una **perturbación grave en la marcha de la obra.**
- 3) 160 N 4 del CT: **Abandono del trabajo por parte del trabajador**, entendiéndose por tal: a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la **faena y durante las horas de trabajo**, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y b) la negativa a trabajar **sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.**

## AUSENCIAS

Dependiendo de las circunstancias de cada caso, toda ausencia, abandono o atraso son justificadas, siempre y cuando se fundamenten en motivos de salud, pudiendo probarse por cualquier medio **la razonabilidad y sensatez del ausentismo.**

De este modo, por ejemplo, pueden justificar su ausencia:

- 1) Las enfermedades del trabajador, debidamente certificada por cualquier medio, justifica completamente la eventual ausencia y abandono.
- 2) Las enfermedades de personas que estén a cargo o cuidado del trabajador o trabajadora y que, por tales motivos, deban velar por su estado.
- 3) Ingreso de urgencia a un hospital de algún familiar a su cargo;

## AUSENCIAS

- De igual forma, teniendo en cuenta las medidas administrativas de autoridad, dependiendo de las circunstancias personales y contexto de la respectiva faena de trabajo, **toda ausencia, abandono o atraso son justificados cuando el trabajador o trabajadora deba hacerse cargo del cuidado de otras personas que él o ella dependen.**
- Medidas cautelares en el contexto del procedimiento de tutela de derechos fundamentales.



## AUSENCIAS Y OBLIGACION DE SEGURIDAD

- Es obligación del empleador eliminar o suprimir cualquier factor de peligro o riesgo que pueda afectar la integridad física de los trabajadores y trabajadoras, debiendo tomar todas las medidas para proteger eficazmente la vida y salud de estos (184 y 184 del CT).
- Es un contexto de pandemia producido por el COVID-19, los grupos de riesgo que por la modalidad de su trabajo estén expuestos a contagio, se encuentran en una hipótesis de riesgo grave e inminente para su vida y salud, podrían estar en el supuesto del artículo 184 BIS del CT, imponiéndose las siguientes obligaciones para el empleador:

## AUSENCIAS Y OBLIGACION DE SEGURIDAD

- Informar inmediatamente a todas las trabajadoras y trabajadores del riesgo al que se ven expuestos, así como también, de las medidas tendientes a eliminarlas o atenuarlas.
- Adoptar las medidas tendientes a la suspensión inmediata de la faena respectiva y la evacuación de los dependientes en caso de que las medidas informadas no logren su objetivo.

## AUSENCIAS Y OBLIGACION DE SEGURIDAD

En este caso, el trabajador tendrá derecho a **interrumpir sus labores** y, de ser necesario, **abandonar el lugar de trabajo** cuando considere, **por motivos razonables**, que continuar con ellas **implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud**.

El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de estas a la Inspección del Trabajo respectiva.

## NECESIDADES DE LA EMPRESA

### Artículo 161 del Código del Trabajo:

“el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”.

### \*Características:

- Circunstancias ajenas a la voluntad del empleador y trabajador.
- Crisis económica, grave y permanente.
- Causal técnica-económica.
- Causal de contenido abierto, indeterminado y no taxativo.

## NECESIDADES DE LA EMPRESA

En la jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia se puede observar una coincidencia de tales observaciones, en cuanto se califica como una causa objetiva, independiente de la capacidad, idoneidad, conducta o desempeño del trabajador, relacionada con circunstancias económicas graves, irremediables y permanentes que afecten el desenvolvimiento de la empresa.

“la interpretación correcta de la norma contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo es aquella que postula que el empleador puede invocarla para poner término al contrato de trabajo, siempre que la desvinculación del trabajador se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser objetiva **no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, también en circunstancias económicas, como son las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado**”.

Sentencia Corte Suprema, 8 de enero de 2018, ROL 35.742-2017

## Necesidades de la Empresa y ley de protección de empleo

La ley N°21.232 que modifica la “Ley de protección al empleo”. Originalmente la normativa establecía que, durante la vigencia de la suspensión del contrato de trabajo, el empleador podría terminar la relación laboral por "necesidades de la empresa" o "desahucio escrito del empleador". Pero, con el nuevo estatuto se introdujo la frase "respecto de los trabajadores no afectos a los beneficios de esta ley".

La finalidad del enunciado es que ningún trabajador -que esté recibiendo los beneficios de esta ley- sea desvinculado por las causales anteriores.

¿se creará una suerte de nuevo fuero laboral para los trabajadores que reciben los subsidios de la AFC? ¿O qué sucede con aquellos que se inscribieron como beneficiarios en abril, al publicarse la ley original?.

# PROCEDIMIENTO DE LIQUIDACIÓN CONCURSAL

## 163 bis del CT

El contrato de trabajo terminará en caso que el empleador **fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación**. Para todos los efectos legales, **la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación.**

- El acto jurídico de término no deriva de la voluntad del empleador sino de la resolución que dicta un tercero: el liquidador.
- La dictación de la resolución de liquidación, **produce de pleno derecho el término del vínculo laboral**, por lo que no resulta jurídicamente procedente que los trabajadores continúen prestando servicios luego de verificado tal hecho, en consecuencia, **a partir de este momento tampoco se devengará ningún derecho que tenga como causa la existencia de relación laboral.**

## CARTA DE DESPIDO

- Requisitos de comunicación (Artículo 162 del Código del Trabajo)
  - 1) Comunicarse personalmente o carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.
  - 2) Dentro de los **tres días** hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159 del CT, el plazo será de **seis días hábiles**. En el caso del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, **a lo menos con treinta días de anticipación**.
  - 3) Aviso a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.
  - 4) El empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.



## CARTA DE DESPIDO

\*La especificación de la Carta de Despido:

- El empleador dispone **de una sola oportunidad previamente determinada para detallar los motivos de su despido**, en la que debe señalar la causal de despido y los hechos en que se funda de manera detallada y específica.
- **Si no lo hace, se encontrará privado de invocarlos en un juicio posterior.**
- Entender lo contrario, es decir, si pudiera argumentarlos en su reclamo ante la inspección del trabajo o en la contestación de una demanda ante los tribunales de justicia, se dejaría al trabajador en la absoluta indefensión, al no tener la posibilidad de rebatirlos y desvirtuarlos en juicio, por no haber sido conocidos con anterioridad, vulnerando el debido proceso.
- En este sentido nuestra jurisprudencia ha dicho que el solo hecho que el empleador omita precisión y especificación en los hechos fundantes, convierte al despido en injustificado, según lo dispuesto en el artículo 162 y 454 del Código del Trabajo.

## CARTA DE DESPIDO

### \*Prueba y carta de despido:

- La prueba en procedimientos sobre despidos injustificados (en términos amplios), debe versar únicamente sobre los hechos que se ha imputado al trabajador en la comunicación exoneratoria, quedando así vedado para el empleador alegar hechos distintos en el transcurso de la impugnación.
- Lo anterior no sólo tiene relación la finalidad protectora del derecho laboral, sino, el debido proceso, pues son tales formalidades las que garantizan la posibilidad de impugnación por el trabajador ante el órgano judicial competente de dicha decisión.

## CARTA DE DESPIDO

- Carta de Despido y Pago
- La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, **supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo.**
- El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones en un solo acto al momento de extender el finiquito.
- Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal que corresponda, para que en procedimiento ejecutivo se cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162.

## INDEMNIZACIONES

- 1) Indemnización por años de servicios.
- 2) Indemnización sustitutiva del aviso previo.
- 3) Indemnización adicional por tutela laboral.
- 4) Feriado proporcional.
- 5) Indemnización por daño moral.

# INDEMNIZACIONES

- 1) Indemnización Convencional (163 inciso final del CT)
- 2) Indemnización Legal:
  - a) Despido por necesidades de la empresa o desahucio (art. 161 CdT), IAS: inc. 2º art. 161.
  - b) Despido por despido injustificado (art. 168 CdT): IAS + Recargos
  - c) Indemnización de contratos por obra o faena (inc. 3º art. 163 bis)
  - d) Liquidación concursal (art. 163 bis CdT)

## INDEMNIZACIONES

### \*Indemnización por años de Servicios (IAS)

- Fórmula de cálculo: última remuneración x años de servicios (inc. 2º art. 163 CT + art. 172 CT).
- Topes:
  - 1) 90 UF máximo como base de cálculo de la indemnización (inc. final art. 172 del CT).
  - 2) 11 años (330 días) como límite máximo de la indemnización (inc. 2º art. 163 del CdT).

Con todo, los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1º de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan conforme a ella, sin el límite máximo de los 11 años (art. 7º transitorio del CdT).

**Exclusión de límite de 90 UF para personas contratadas antes del 14 de agosto de** (Corte Suprema) N° 674-2014, sentencia de 11 de septiembre de 2014.

## INDEMNIZACIONES

### **\*Base de cálculo: art. 172 del CT.**

La última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, **con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.**

Si se tratare de remuneraciones variables, **la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.**

\* La ley de protección de empleo trata de respetar el principio básico de la forma de cálculo de indemnizaciones y su cálculo, considerándose las remuneraciones anteriores a la reducción salarial y la percepción de beneficios.

\* ¿Qué ocurre con las asignaciones que se perciben permanentemente a pesar que por su esencia son transitorias?

## INDEMNIZACIONES

“Que el sentido de la norma transcrita es claro en orden a establecer que se excluyen del concepto de última remuneración mensual, para los efectos de que se trata, aquellos beneficios o asignaciones que tengan el carácter de esporádicos, esto es, ocasionales o que se pagan por una sola vez en el año. De este modo, cabe concluir que para que el beneficio o asignación de que se trate deba ser incluido en el concepto de última remuneración mensual, es necesario que tenga el carácter de permanente, razón por la que las asignaciones de colación y movilización, que aparecen canceladas mensualmente, revisten la naturaleza de permanencia que exige la disposición especial que rige la materia y son aplicables a la base de cálculo de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios que se otorgan al trabajador, sin que obste a ello que tales rubros puedan no constituir remuneración en términos generales, desde que, como se dijo, para resolver la litis ha de estarse a la norma específica aplicable al caso”.

\*Corte Suprema, ROL 1704-2013 de fecha 7 de enero de 2014.



## INDEMNIZACIONES

“Que el sentido de la citada disposición es claro en orden a establecer que debe descartarse de la noción de última remuneración mensual, para los efectos a que se refiere, aquellos beneficios o asignaciones que tienen el carácter de ocasionales, esto es, esporádicos o que se solucionan una sola vez en el año. Por lo tanto, corresponde colegir que para que el beneficio o asignación sea incluido en el concepto de última remuneración mensual, es menester, de acuerdo a la disposición especial que rige la materia, que tenga el carácter de permanente, calidad que reúnen los estipendios contenidos en estos autos, circunstancia que fue asentada por los jueces del grado y que, por lo demás, desprendieron del contenido de las liquidaciones de remuneraciones incorporadas en el juicio. Por lo mismo, estas horas extras (sobre jornada, por cambio de vestuario y por traslados) deben ser consideradas en la base de cálculo de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios que se otorgan al trabajador con motivo de su separación de la fuente laboral, por cuanto la normativa aplicable a la cuestión controvertida da preeminencia al atributo de habitualidad de la solución de los emolumentos, por sobre su naturaleza o forma de cálculo, al momento de definir cuales rubros deben ser incluidos en el concepto de última remuneración mensual para efectos indemnizatorios y cuales no. En otras palabras, el citado artículo 172 pone su atención en las cantidades que el trabajador hubiere estado percibiendo con regularidad, a la fecha de término de la relación laboral, con independencia de que pudieren tener o no la calidad de remuneración”.

Corte Suprema, ROL 33.800-2017 de fecha 22 de enero de 2018.

## INDEMNIZACIONES

Indemnizaciones por despido injustificado (168 del CT):

**1) Indemnización sustitutiva del aviso previo.**

**2) Indemnización por años de servicio, aumentada:**

- ▶ En un 30%, si se dio término al contrato por aplicación improcedente del artículo 161, esto es, por necesidades de la empresa o desahucio;
- ▶ En un 50%, si se dio término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 (mutuo acuerdo, renuncia, muerte, vencimiento del plazo, conclusión del trabajo y caso fortuito o fuerza mayor);
- ▶ En un 80%, si se dio término por aplicación indebida de las causales del artículo 160 (causales de caducidad que no dan derecho a indemnización alguna).
- ▶ En un 100% si el empleador ha invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 del CdT y el despido es, además, declarado carente de motivo plausible por el tribunal.

## INDEMNIZACIONES

### \* Indemnizaciones por Vulneración de Derechos Fundamentales.

- 1) Indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicios y recargos.
- 2) Indemnización por vulneración de derechos fundamentales: 6 a 11 remuneraciones adicionales.
- 3) En el caso de discriminación de carácter grave, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones anteriores.
- 4) Medidas reparatorias.

\*Indemnización por daño moral.

## FINIQUITO

- **Cuestiones Generales:**
  - Acto jurídico bilateral, solemne y de naturaleza convencional que, en la mayoría de las veces, es de carácter transaccional.
  - En él, ambas partes, trabajador y empleador, dejan constancia del cabal cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato o haberes adeudados, sin perjuicio de las excepciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiese suscrito.
  - Se debe aclarar que el finiquito no constituye una forma de concluir el vínculo laboral, como tampoco es una exigencia de la terminación.
  - Es más, su omisión o la de sus formalidades no produce el efecto de mantener subsistente el contrato de trabajo, sino que, más bien, no puede ser invocado por el empleador en contra del trabajador.
  - En cuanto a su oportunidad, el empleador deberá disponer de su otorgamiento y poner su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles contados desde la separación.

## FINIQUITO

\* Requisitos:

- Constar por escrito.
- Ser firmado por el **interesado** y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivo, o bien, debe ser **ratificado** por el trabajador ante el inspector del trabajo. Para estos efectos, también podrán actuar como ministros de fe un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna, y el secretario municipal correspondiente.
- Los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo hasta el último día del mes anterior al del despido.

\*Finiquito Electrónico de la Dirección de la Trabajo.

\* **Reserva de acciones y derechos.**

## FINIQUITO

- El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.
- La indemnización legal por años de servicios debe ser pagada por el empleador al otorgarse el finiquito. A su vez, el finiquito y su pago debe ser puesto a disposición del trabajador dentro de los 10 días hábiles siguientes a la separación del trabajador, salvo acuerdo en contrario de las partes.
- En efecto, el artículo 169 del Código del Trabajo permite a las partes acordar el pago de la indemnización en cuotas, caso en el cual las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período.
- El pacto debe constar por escrito y ser ratificado solo ante un Inspector del Trabajo. El legislador ha establecido que el simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda.

## FUERO

*“una medida de protección para los trabajadores que se encuentran en situaciones especiales, que les impide cumplir sus deberes contractuales en forma normal, y estando en situación de vulnerabilidad, se le protege con la conservación del cargo o puesto; la suspensión del derecho del empleador de terminar el contrato; la exigencia de obtener una autorización judicial previa para despedir; la anulación de los despidos de hecho; la reincorporación imperativa y retribuida del trabajador despedido”.*

*Guido Macchiavello, Derecho del Trabajo, tomo I, Fondo de Cultura Económica, Editorial Universitaria, Santiago de Chile, 1986, p. 228).*

## FUERO

- **Fuero Sindical:** Art 224 y 243 del Código del Trabajo, protege a los dirigentes desde la fecha de la asamblea constitutiva del sindicato que los elige o desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo. En consecuencia, no pueden ser despedidos sino con previa autorización judicial, la que es procedente, entre otros, en los casos del artículo 160 del citado cuerpo normativo, esto es, la concurrencia de una causal de caducidad, conforme lo previsto en el artículo 174 del Código.
- **Prorroga de mandatos sindicales:** los procesos electorales de directivas sindicales, que se hubieren iniciado antes de la declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, de fecha 18 de marzo de 2020, o aquellos que debieron iniciarse durante dicho estado de excepción, y que en ambos casos no hubieren podido finalizar antes de la fecha de publicación de esta ley, se entenderán suspendidos de pleno derecho, en el estado en que se encuentren.
- Se entenderá prorrogada por el número de días que restaba para el término del plazo del mandato original al momento de decretarse el estado de excepción constitucional antes mencionado, contados desde el cese de dicho estado de excepción constitucional, o de su prórroga, el que nunca podrá ser inferior a quince días hábiles.



## FUERO

- **Fuero Maternal:** El fuero maternal protege a la trabajadora desde el inicio del embarazo y hasta un año después de terminado el postnatal (descartando el postnatal parental).
- De esta forma, la trabajadora contratada a plazo fijo tiene derecho al fuero maternal, y el empleador no puede poner término a su contrato de trabajo a menos que cuente con autorización previa del Tribunal Laboral competente, el cual puede conceder el desafuero si la causal invocada es el vencimiento del plazo convenido para la duración del contrato o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o alguna de las causales disciplinarias del artículo 160 del Código del Trabajo.
- El fuero maternal protege a la trabajadora desde el inicio del embarazo y hasta un año después de terminado el postnatal (descartando el postnatal parental). **Por regla general, el fuero dura hasta cuando el hijo cumple un año y 84 días de edad, a menos que exista una licencia de descanso postnatal suplementario, la cual prolongaría el fuero maternal hasta un año después de terminado dicho descanso.**

## LICENCIA MÉDICA

- No gozan de fuero laboral los trabajadores que gocen de licencia médica; existe solo limitación de no poder ser despedidos por el artículo 161 del Código del Trabajo. (CS 3327-2003, 1 de noviembre de 2004)
- El aviso enviado a un trabajador estando con reposo médico, deviene en la ineficacia de dicha comunicación de cese de su contrato, por lo que sólo debe entenderse realizado una vez concluida el periodo de licencia médica. CS 16.130-2019 2.6.2020.