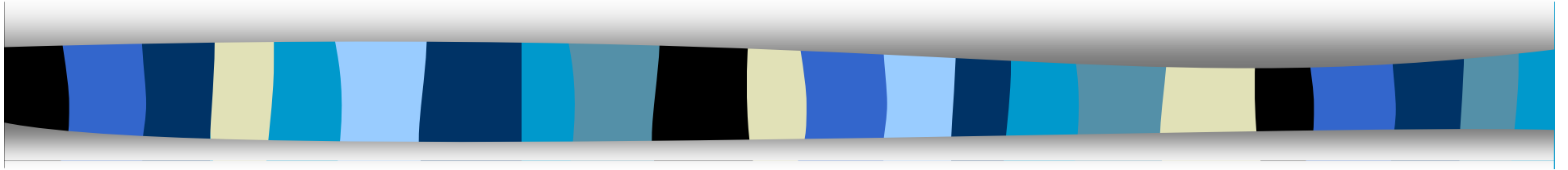


La Terminación del Contrato de Trabajo



Christian Melis Valencia



- **Sistema de terminación del contrato de trabajo**

- Art.159

- Art.160 (causales de caducidad)

- Art.161 (necesidades de la empresa y desahucio)

- Art.171 (despido Indirecto)

- Art.174 (desafuero)

Artículo 159 del CT

❑ Mutuo Acuerdo (art. 159 N° 1 CT)

- La terminación del contrato se produce por el acuerdo de voluntades de los contratantes (empleador y trabajador)
- Es una causal genérica de terminación de los contratos (civiles, comerciales, laborales)
- No da derecho al pago de indemnizaciones legales
- Nada impide que se pacten indemnizaciones voluntarias



❑ **Renuncia del trabajador (artículo 159 N° 2)**

- Voluntad unilateral del trabajador
- No da derecho al pago de indemnizaciones legales
- Debe formularse con 30 días de anticipación a lo menos
 - Si no se formula con esta anticipación, trabajador queda sujeto a indemnizar perjuicios causados a empleador por renuncia intempestiva
- No se requiere aceptación por parte del empleador, aún en el caso de renuncia intempestiva



❑ Muerte del Trabajador (art. 159 N° 3 CT)

- Cuando fallece el empleador persona natural el contrato de trabajo sigue vigente con los herederos
- Si empleador adeudaba remuneraciones a trabajador fallecido, éstas deben ser pagadas a quien se hizo cargo de funerales
- El saldo, si lo hubiere, es pagado hasta un tope de 5 UTM directamente al conyuge, a los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimos o naturales del fallecido, uno a falta de otros, en el orden en que se han indicado, debiendo para ello acreditarse el estado civil respectivo, sin que sea necesaria la obtención de la posesión efectiva



❑ Vencimiento plazo convenido (art. 159 N° 4 CT)

- Esta causal se aplica cuando estamos ante un *contrato a plazo fijo*
- El contrato a plazo fijo constituye una excepción al principio general de continuidad de la relación laboral (contratos indefinidos)
- El contrato a plazo fijo es un contrato sujeto a modalidad: *plazo determinado* (se sabe que va a llegar y se sabe cuando)
- Las partes de antemano fijan la duración del contrato de trabajo



■ Contrato a plazo fijo:

- Contrato sujeto a una modalidad (plazo) que altera su naturaleza normal (contrato indefinido)
- **Término anticipado:**
 - No es lícito que el empleador ponga término al contrato de manera anticipada, salvo que medie alguna causal imputable al trabajador
 - Efectos:
 - ✓ Deben indemnizarse perjuicios
 - ✓ Lo que se traduce en el pago de las remuneraciones que debió pagar hasta el día del vencimiento del contrato (lucro cesante por pérdida de utilidad legítima)



- **¿Necesidades de la empresa?**

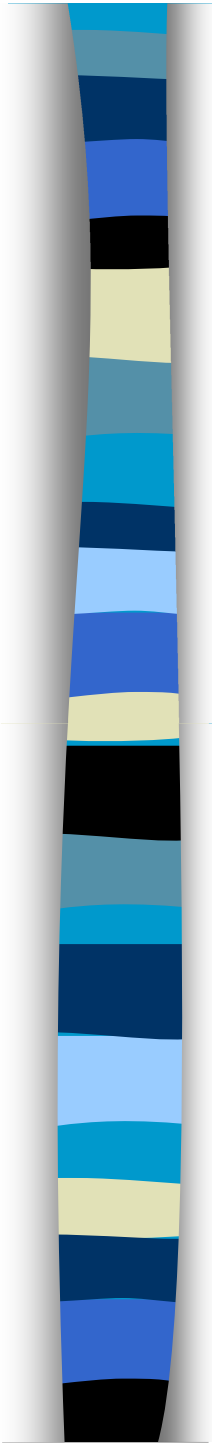
- ¿Puede aplicarse esta causal a un contrato de plazo fijo?

- Efectos de su aplicación

- ✓ No se pagaría indemnización hasta el plazo fijado para el término del contrato sino sólo mes por años y mes de aviso

- ✓ Un trabajador con un contrato de plazo fijo de 1 año que se le pone término al cuarto mes, potencialmente sólo recibiría el mes de aviso

- Existe controversia

- 
- ✓ La Dirección del Trabajo asume que sí, ya que se trataría de una causal objetiva:
 - ✓ Tribunales: hay fallos en uno y otro
 - ✦ Tesis negativa: sostiene que no es posible su aplicación, ya que sólo procede respecto de contratos indefinidos.
 - ✦ Tesis afirmativa:
 - Se trata de una causal objetiva
 - Combina indemnización por pérdida de utilidad legítima con indemnizaciones por años de servicios y aviso previo, descontándolas de la primera



- **Duración máxima:**

- 1 año: regla general

- 2 años: Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste



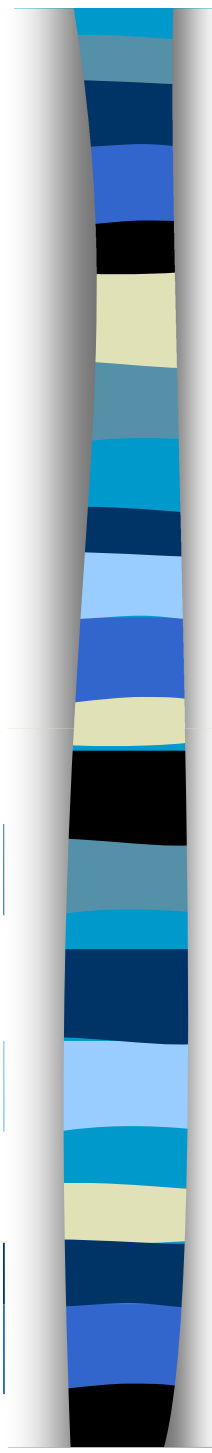
- **Transformación en indefinido (opera de pleno derecho)**

- Por el hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, sea éste legal o convencional
- Por efecto de la segunda renovación del contrato



- **Presunción de contrato indefinido**

- Si acontecen ciertos hechos se presume la existencia de un contrato indefinido
- Se trata de una presunción simplemente legal (admite prueba en contrario) y corresponde al empleador acreditar lo contrario
- Supuesto:
 - ✓ Haber prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación.
- Se busca evitar los denominados “contratos sucesivos”: contrato a plazo seguido de finiquito y nuevo contrato a plazo y así sucesivamente



❑ **Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (art. 159 N° 5 CT)**

- Esta causal se aplica cuando estamos ante un *contrato por obra o faena transitoria*
- El contrato a plazo fijo constituye una excepción al principio general de continuidad de la relación laboral (contratos indefinidos)
- El contrato a por obra o faena es un contrato sujeto a modalidad: *plazo indeterminado* (se sabe que va a llegar pero no se sabe cuando)
- No se requiere dar aviso previo pero sí comunicar por escrito la terminación (inc. 1° artículo 162 CT)



- **Contrato por obra o faena transitoria**

- Aquel cuya duración obedece a la duración de los servicios u obras, los que por su naturaleza necesariamente han de terminar o concluir (duración limitada en el tiempo: “finable”)

- **Faenas permanentes?**

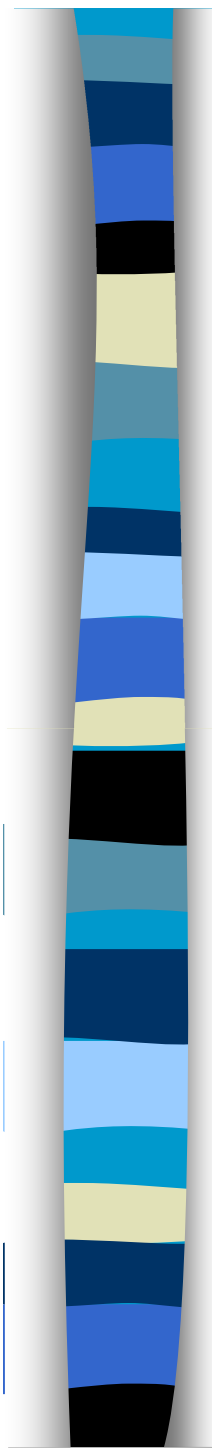
- Cuando se trate de obras o faenas de carácter permanente no resulta procedente la utilización de contrato por obra o faena
- Por ejemplo: servicios que se prestan de forma permanente (aseo, alimentación, vigilancia, etc.) aunque se den en el marco de licitaciones cuya duración sea temporal
- Hay jurisprudencia judicial que señala que el termino del contrato de licitación no es un hecho imputable al empleador por lo que no debe asumir responsabilidad por ello



❑ Caso fortuito o fuerza mayor (art. 159 N° 6 CT)

- El caso fortuito o fuerza mayor constituye una causal de exoneración del cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato
- Como tal, cuando la imposibilidad es total autoriza a la terminación del contrato de trabajo
- No da derecho al pago de indemnizaciones legales
- Definición de caso fortuito o fuerza mayor (artículo 45 del CC):

*“Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un **terremoto**, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”*

- 
- Requisitos de los hechos en cuanto su naturaleza:
 - Imprevisibles
 - Irresistibles
 - Inimputables

 - Requisitos de los hechos en cuanto a sus efectos:
 - Nexo causal directo de hechos (terremoto) con la imposibilidad de cumplir con obligaciones del contrato
 - Que exista imposibilidad absoluta y permanente de cumplir con las obligaciones del contrato (si es parcial o transitoria no es causal de terminación)

 - La declaración de quiebra o la cesación de pagos no es un caso fortuito o fuerza mayor

Artículo 160 del CT

- Se trata de hechos atribuibles o imputables a una de las partes
- Se denominan causales de *caducidad*, porque dan derecho a poner termino al contrato unilateralmente
- No dan derecho al pago de indemnizaciones
- Si causal no es invocada oportunamente desde que empleador tomó conocimiento se produce el “perdón de la causal”
- Están enumeradas en el artículo 160 del Código del Trabajo



❑ Artículo 160 N° 1:

- Alguna de las conductas indebidas de **carácter grave**, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
 - b) Conductas de acoso sexual;
 - c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
 - d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
 - e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.



- **Caracterización:**

- Los hechos fundantes deben revestir el carácter de graves y estar comprobados
- Los hechos dicen relación con la conducta laboral no la extralaboral

"La causal de caducidad invocada por la demandada con motivo del despido; falta de probidad, de ánimo de integridad, honradez en el obrar y vías de hecho, de fuerza, deben necesariamente configurarse dentro de la jornada laboral de trabajo u ocasión de actividades laborales" .

Además, ha agregado que los hechos en que se fundan han de ser "de naturaleza grave y encontrándose debidamente comprobada". (Corte Suprema, 17.04.95)".



❑ **Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones**

- Diccionario de la RAE: "falta de probidad" debe entenderse la falta de honradez e integridad en el obrar (ejemplo: alterar libro de asistencia para sacar provecho económico)
- No es necesario que hecho esté consumado (ejemplo: trabajador sorprendido sacando mercadería)
- No es necesario que conducta sea tipificada como ilícito penal
- Si se imputa un hecho delictivo, no es necesario que exista sentencia penal previa, basta que hechos estén establecidos y reconocidos en sede penal
- Sentencia penal absolutoria:
 - Implica la imposibilidad de invocar hechos como constitutivos de causal
 - Hay jurisprudencia contraria: dice que basta que sea un acto moralmente reprochable aún cuando se absuelva en el juicio penal



❑ Conductas de acoso sexual

- Causal incorporada por la Ley 20.005 del año 2005 (Ley de Acoso Sexual en el trabajo)

- Concepto:

“... el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.” (artículo 2º, del Código del Trabajo)

- Sujeto acosador:

- Empleador (despido indirecto)
- Trabajador



□ **Vías de hecho ejercidas por el trabajador:**

- Las vías de hecho, están constituidos por las agresiones físicas cometidas por el trabajador
- Sujeto pasivo:
 - Del empleador; o
 - De cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa
- Se requiere que riña o agresiones se verifiquen a causa o con ocasión del trabajo (puede ser fuera de la empresa pero en el marco de la relación de trabajo)
- Si es fuera del marco de la relación de trabajo corresponde a una conducta extralaboral del trabajador



□ Injurias proferidas por el trabajador al empleador

- Injurias: palabras que denostan, que ofenden, que agravian
- Sujeto pasivo de las injurias: sólo el empleador (no otros trabajadores)
- No corresponde al tipo penal de injurias
- Hay que tener en cuenta el contexto en que se usan las palabras:

"El uso de expresiones soeces de un trabajador para con su jefe, si bien no son correctas y adecuadas, pueden estimarse que no son constitutivas de injuria o de conducta inmoral grave, atendido el nivel cultural del trabajador y la habitualidad del empleo de expresiones incorrectas e inadecuadas en dicho estrato socio-económico de población ..." (Corte Suprema, 27.06.94).



❑ **Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña**

- Obrar que se aparta de los cánones normales de comportamiento aceptados por la sociedad (ejemplo: trabajador asiste al trabajo en estado de ebriedad o drogada)
- Requisitos:
 - Que sea grave
 - Que se afecte a la empresa: debe darse en relación a la conducta laboral y no a la extralaboral del trabajador (vida privada)



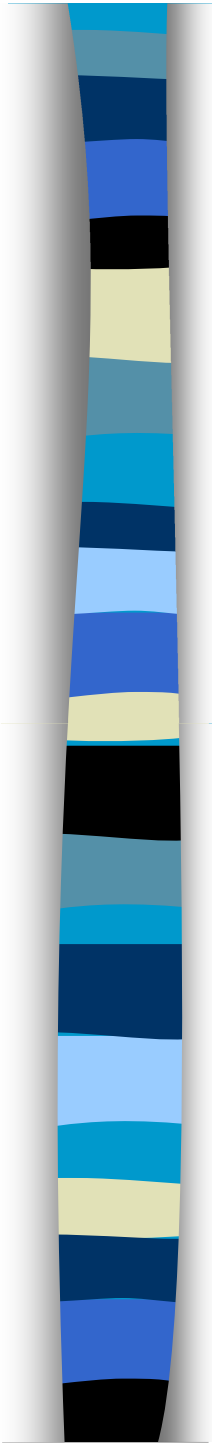
□ Artículo 160 N° 2:

- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio
 - Improcedencia de convenir *cláusulas de exclusividad* (prohibición de desempeñar cualquier actividad remunerada fuera de la empresa): tanto durante como una vez terminada la relación laboral
 - Limitación de ejecutar negocios sólo puede tener como ámbito de aplicación los negocios del giro de la empresa
 - Dicha prohibición debe constar por escrito en los respectivos contratos



□ Artículo 160 N° 3:

- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada
 - *Causa justificada*: cualquier hecho que atendida su naturaleza y entidad haya hecho imposible al trabajador concurrir a su trabajo normalmente
 - No está limitada a la enfermedad propia (ejemplo enfermedad de cónyuge o hijo)
 - La inasistencia no se convierte en justificada por el simple aviso previo del trabajador
 - No se requiere acreditar su justificación de forma previa a la inasistencia

- 
- No se requiere necesariamente acreditar causa justificada con licencia médica, ya que podría utilizarse a su respecto cualquier medio probatorio
 - El rechazo o reducción de la licencia médica no transforma la inasistencia en injustificada necesariamente
 - La inasistencia se prueba por el empleador sólo con el Libro de Asistencia
 - Inasistencia por detenciones de autoridad no constituyen causa justificada: son hechos imputables a trabajador, salvo que existiese error
 - La licencia médica presentada fuera de plazo (2 días hábiles) constituye justificación de la inasistencia, sin perjuicio de lo efectos en relación al pago del subsidio



- **Supuestos:**

- 2 días seguidos

- 2 lunes en el mes

- 3 días en el mes

- 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.



- **2 días seguidos**

- Se trata de días corridos (no hábiles): en consecuencia si se falta un día sábado y un lunes no se configura causal

"Por dos días seguidos ha entendido nuestra jurisprudencia sin intermisión de tiempo, por lo que no se configura la causal si entre uno y otro ha mediado un domingo o festivo." (Corte de Apelaciones Punta Arenas, 6.11.84).

- No se requiere que la inasistencia se verifique dentro del mes calendario, luego podría faltarse el día 31 y el día 1º del mes siguiente y se configuraría la causal



- **2 lunes en el mes o 3 días el mes**

- Se requiere que las inasistencias sean dentro del mes calendario
- Luego:
 - Podría faltarse 2 lunes seguidos pero en meses distintos (último lunes del mes y primero del siguiente)
 - Podría faltarse 3 días seguidos pero en meses distintos (días 30, 31 de un mes y 1º del siguiente)

- **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.**

- Requiere perjuicio a la empresa
- Parece ser que bastaría con aviso previo



❑ Artículo 160 N° 4

- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal
 - La salida intempestiva del trabajador durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador
 - Negarse el trabajador a realizar la labor a la cual se encuentra obligado, sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
 - Jurisprudencia judicial ha señalado que no incurren en causal:
 - Trabajador que se niega a laborar horas extras
 - Trabajador que se niega a realizar labores no convenidas



❑ Artículo 160 N° 5

- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos
 - Tres supuestos:
 - Una acción;
 - Una omisión; o
 - Una imprudencia temeraria
 - No se requiere intencionalidad, basta su ocurrencia
 - Debe darse en el marco de la relación laboral. No se extiende a la conducta extralaboral del trabajador



❑ Artículo 160 N° 6

- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías
- Se requiere:
 - Perjuicio material
 - Intencionalidad (accidentes no configuran la causal)
 - A la empresa: el perjuicio debe darse en el marco de la relación laboral. No se extiende a la conducta extralaboral del trabajador



□ Artículo 160 N° 7

- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato
 - Se requiere:
 - Incumplimientos de obligaciones contractuales
 - Gravedad del incumplimiento:
 - ✓ Debe tratarse de obligaciones esenciales y no accesorias
 - ✓ Incumplimientos de entidad que afecten el normal funcionamiento de la empresa



➤ *Proporcionalidad* de la medida: incumplimiento v/s sanción

➤ Contexto a considerar:

- ✓ Antigüedad del trabajador
- ✓ Conducta laboral pasada

○ **Atrasos:**

➤ Constituye un incumplimiento de la obligación de cumplir el horario de trabajo

➤ Será grave cuando:

- ✓ Sean reiterados y no tolerados (descontados y amonestados)
- ✓ Sean de magnitud y en la medida que afecte el normal funcionamiento de la empresa

Artículo 161 del CT

□ Necesidades de la Empresa

- Expresión del establecimiento en Chile de un modelo causado de despido
- Se trata de una causal objetiva pero que opera por la voluntad unilateral del empleador
- Causal adoptada por la Recomendación núm. 119 OIT (1963)
- Ley 16.455 (1966) la incorpora en Chile
- Contemplada en el inciso primero del artículo 161, del Código del Trabajo
- Causal que da derecho al pago de indemnizaciones legales (mes por año y sustitutiva del aviso previo)



□ **Artículo 161, inc. 1º**

- Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio
 - **Supuestos:**
 - Las derivadas de la racionalización o modernización
 - Bajas en la productividad
 - Cambios en las condiciones del mercado o de la economía



- **Requisitos:**

- Circunstancias fundantes no deben emanar de la sola voluntad o responsabilidad del empleador (no imputables a empresa)
- Estas circunstancias deben ser objetivas, graves y permanentes
- No procede cuando se despide aduciendo dificultades económicas y se contrata personal de reemplazo en mismo puesto de trabajo



■ Licencia médica

- El empleador no podrá invocar esta causal respecto de los trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional
- Plazo de preaviso se suspende y continúa corriendo una vez cumplido el período que abarca la licencia o su prórroga.”



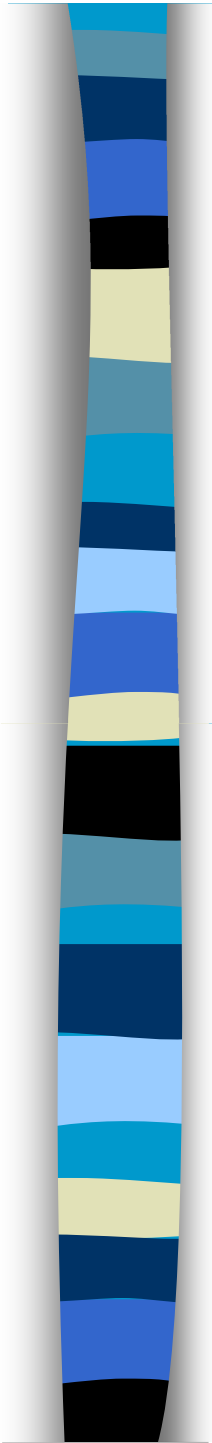
□ **Artículo 161, inciso segundo: Desahucio**

- Despido sin expresión de causa
- Da derecho al pago de indemnizaciones legales (salvo trabajadoras casa particular en lo relativo a indemnización mes por año)
- Este desahucio del empleador tiene sólo aplicación respecto de los siguientes dependientes:
 - Trabajadores que tengan poder para representar al empleador, siempre que estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, tales como: gerentes, subgerentes, agentes, apoderados
 - Trabajadoras de casa particular
 - Dependientes que ocupen cargos de exclusiva confianza el empleador



□ Artículo 161 bis: situación especial

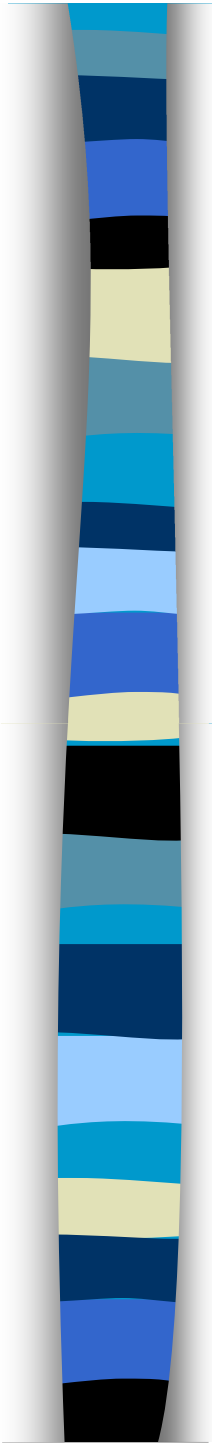
- La invalidez, total o parcial, *no es justa causa* para el término del contrato de trabajo.
- El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización por años de servicios y el mes de aviso, según correspondiere, con el incremento del 50%



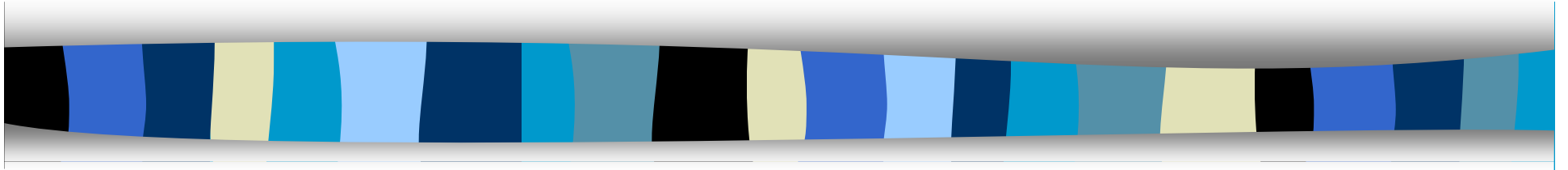
□ **Artículo 171: Terminación del contrato por causa imputable al empleador (despido indirecto)**

- Es el empleador quien incurre en las causales de caducidad

- Causales aplicables:
 - Falta de probidad
 - Acoso sexual
 - Vías de hecho
 - Injurias
 - Conducta inmoral
 - Actos, omisiones o imprudencias temerarias, ó
 - Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato:
 - No pago de remuneraciones
 - No pago oportuno de remuneraciones de forma reiterada
 - No pago de cotizaciones previsionales

- 
- Trabajador debe cumplir con formalidades: entrega de avisos igual que el empleador
 - Trabajador debe demandar judicialmente
 - Plazo de 60 días hábiles contado desde la terminación
 - Tribunal ordena el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y de la indemnización convencional o legal, según corresponda
 - Más incrementos correspondientes
 - Si trabajador pierde juicio, se entiende que término del contrato se produce por renuncia voluntaria

Formalidades de la Terminación del Contrato de Trabajo





❑ Formalidades del Mutuo Acuerdo y la Renuncia

- Se trata de formalidades por vía de de prueba (artículo 177 Código del Trabajo)
 - Debe otorgarse por escrito
 - Debe ser firmada por trabajador
 - Debe:
 - Firmarse por pdte. sindicato o delegado sindical o de personal; o
 - Ratificarse por inspector del trabajo o notario u oficial registro civil
 - *Excepción*: no se requiere formalidades si contrato es de duración inferior a 30 días
 - Incumplimiento de formalidades:
 - Empleador no puede invocar el mutuo acuerdo (sanción)
 - Por ejemplo: si trabajador demanda por despido



□ **Formalidades de artículos 159 (N°s 4, 5 y 6) y 160**

- Otorgarse por escrito
- Al trabajador: personal o por carta certificada al domicilio
- **Plazo:**
 - 3 días hábiles contados desde separación
 - Caso fortuito o fuerza mayor: 6 días hábiles
- Copia a Inspección del Trabajo: mismo plazo



- **Contenido del aviso**

- La o las causales invocadas
- Los hechos en que se funda la causal invocada
- Informe 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.



❑ Formalidades de artículos 161 (necesidades empresa)

- Otorgarse por escrito
- Al trabajador: personal o por carta certificada al domicilio
- **Plazo:**
 - 30 días corridos (1 mes) de anticipación a la separación
 - Salvo que pague indemnización sustitutiva aviso previo
- Copia a Inspección del Trabajo: mismo plazo



- **Contenido del aviso**

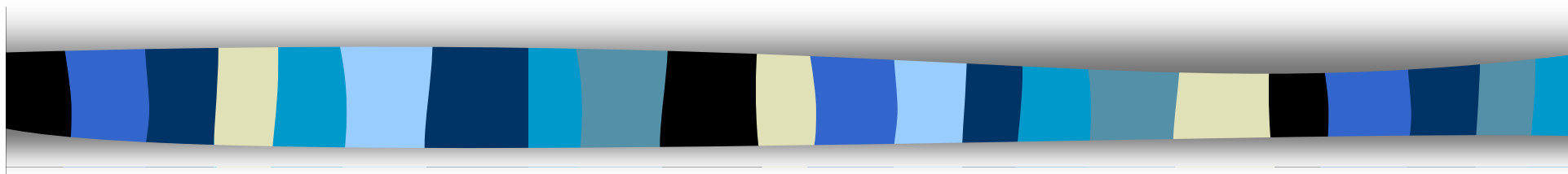
- La o las causales invocadas.
- Los hechos en que se funda la causal invocada
- Informe por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el ultimo día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.
- Debe indicarse el monto total de la indemnización por años de servicios que procede pagar: **oferta irrevocable**



❑ Ley Bustos-Seguel

- Obligación de pago de cotizaciones previsionales como requisito previo a la terminación del contrato de trabajo
- Empleador debe comunicar por escrito al trabajador el estado de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día anterior al del despido (se adjunta comprobantes o certificados)
- Se aplica tratándose de:
 - Artículo 159, N°s 4, 5 y 6
 - Artículo 160
 - Artículo 161
- En caso de incumplimiento: despido es nulo y se mantiene obligación de pagar remuneraciones por todo el período hasta el pago de las cotizaciones previsionales
- Convalidación: pagando cotizaciones previsionales y remuneraciones

Las Indemnizaciones





□ Indemnizaciones

■ Tipos:

- Indemnización por años de servicio
- Indemnización sustitutiva del aviso previo



■ Indemnización por años de servicio

- Sólo corresponde al invocar artículo 161 del Código del Trabajo (salvo trabajadoras de casa particular)
- Requisito: 1 año de antigüedad o fracción superior a 6 meses una vez cumplido el primer año
- Legal: equivale a 30 días de la última remuneración mensual por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses.
- Limite: 330 días (11 años).
- Se establece un tope de 90 UF a la base de cálculo de la indemnización (última remuneración devengada)



- **Última remuneración mensual devengada**

- 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 y seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero
- Se exceptúan:
 - ✓ Asignación familiar legal.
 - ✓ Pagos por sobretiempo.
 - ✓ Beneficios o asignaciones que se otorgan en forma esporádica o por una sola vez en el año.
- Remuneraciones Variables: promedio percibido en los últimos tres meses calendarios
- Límite: 90 UF



❑ **Base cálculo indemnización:** ¿inclusión de asignación de colación y movilización?

- Las posturas de la CS y la DT han variado con el tiempo, siendo en algunos períodos contradictorias

▪ **Corte Suprema:**

- Originalmente sostenía que se incluían (Rol: 2123-2004):
 - ✧ Se trata de un concepto específico: *“para los efectos del pago de las indemnizaciones ... la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador ... con exclusión de ...”* art. 172, inc. 1º CT)
- En la actualidad, argumenta que no deben incluirse (Rol: 7362-2010 y Rol N° 6074-2010)



■ Dirección del Trabajo:

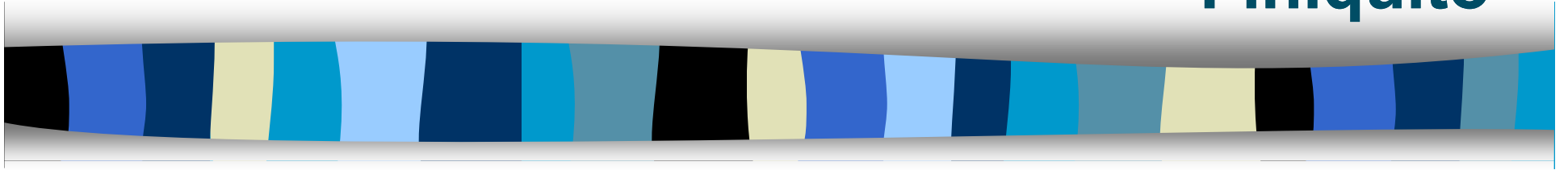
- Originalmente sostenía que no se incluían porque no constituían estipendios remuneratorios (“*última remuneración mensual*” art. 163, inc. 2º Código del Trabajo)
- Luego, sostuvo tesis contraria para adecuarse a Corte Suprema (Ord. 3011/55, 17.07.2008 y Ord. N° 2745/42, 9.07.2009)
- En junio de 2011 cambió su doctrina bajo el argumento de equiparar su doctrina con la actual doctrina de la Corte Suprema (Ord. 2314/038, 06.06.2011) y luego dejó sin efecto dictamen (Ord. N° 2461/040, 17.06.2011) y volvió a la situación anterior



□ Indemnización sustitutiva

- Corresponde sólo por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo
 - ✓ Necesidades de la empresa
 - ✓ Desahucio en los casos que procede
- Cuando no se avise con 30 días de anticipación
- Legal: equivale a 30 días de la última remuneración mensual
- Límite base cálculo: 90 UF

La Reclamación del Despido Fuero Laboral Finiquito





❑ Reclamación:

- Administrativa: conciliación ante inspector del trabajo
- Reclamación judicial:
 - Despido Injustificado (artículo 159)
 - Despido Indebido (artículo 160)
 - Despido improcedente (artículo 161)
 - No se haya invocado causa legal
 - Plazo : 60 días - Reclamo Dirección del Trabajo 90 días
 - Si tribunal acoge se entiende que despido es por necesidades de la empresa y corresponde el pago de indemnizaciones legales, según corresponda



■ **Incrementos por por despido indebido, improcedente o injustificado:**

- Despido Injustificado (artículo 159): 50%
- Despido Indebido (artículo 160): 80%
- Despido improcedente (artículo 161): 30%
- No se invocó causal: 50%
- Si se invoca causales artículo 160 N°s 1, 5 y 6 y despido es declarado carente de motivo plausible: 100%



■ Fuero Laboral (art. 174 CT):

- Autorización previa tribunal competente para proceder al despido
- Separación provisional
- Período de separación se entenderá efectivamente trabajado
- Trabajadores sujetos a fuero:
 - Mujer embarazada y puérpera
 - Candidatos a Directorio Sindical.
 - Dirigentes sindicales
 - Un miembro del Comité Paritario.
 - Delegado de personal.
 - Trabajadores en proceso de negociación colectiva.



- **Concepto de fuero:**

- El fuero es una especial forma de protección que la ley otorga a determinados trabajadores en razón del cargo o función que desempeñan (dirigente sindical) o de la situación en se encuentren (mujer embarazada y puérpera).
- El fuero no otorga al trabajador inamovilidad en su empleo sino que constituye una forma de protegerlo, pues, el dependiente aforado puede ser despedido, si se cuenta con autorización judicial para ello
- Subsiste la relación laboral
- El empleador y el trabajador deben cumplir con todas las obligaciones que derivan del contrato de trabajo



□ Finiquito

- Finiquito, renuncia o mutuo acuerdo
 - Escrito.
 - Firmado por interesados, presidente sindicato o delegado de personal o sindical, o
 - Ratificado ante Ministro de Fe
- No cumplimiento formalidades: no podrá ser invocado por el empleador (inoponible)
- Mérito ejecutivo
- Pacto de indemnizaciones, cláusula de aceleración inspector del trabajo, sanción.