

Terminación de contrato de trabajo

J. Cristóbal Gutiérrez
Escuela Sindical
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.
- Respuesta países Europeos:
 - 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

- 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)

- 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.
- 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.
- Conclusión del trabajo (expresamente obra que presta)
- Caso fortuito o fuerza mayor.



Causales subjetivas (Art. 160)

- Conductas de carácter grave, debidamente comprobada:
 - Falta de probidad
 - Dentro de la empresa
 - En desempeño de sus funciones
 - Conductas de acoso sexual.
 - Vías de hecho del trabajador contra el empleador o cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa
 - Injurias proferidas por el trabajador contra el empleador.
 - Conducta inmoral (directa relación con la empresa)
- Negociaciones que ejecute trabajador dentro del giro de la empresa, siempre que se encuentre escrito.



Causales subjetivas (cont.)

- No concurrencia sin causa justificada
 - Dos días seguidos
 - Dos Lunes al mes
 - Tres días al mes
 - Trabajador cuya ausencia signifique perturbación grave.
- Abandono del trabajo
 - 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
- Sabotaje
- Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.
 - Magnitud conducta
 - Repetición.



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



Carta de Despido (cont.)

- Comunicar:
 - Forma: personalmente, carta certificada, plazo 3 días.
 - Hechos y causal invocada, que tenga relación con la fecha de despido.
 - Estado de las cotizaciones previsionales.
- Plazo para entregar:
 - 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.



Indemnización por años de servicio (Art. 163)

■ Tipos

- Legal (la establecida en el C.T.)/ Convencional (la que pacten las partes en el Ctto. de trabajo ya sea individual o colectivo)
 - Tributable (pactadas en contrato individual sobre 90 UF)/ no tributable (pactadas según el C.T., o bien los ctos. o convenios colectivos que establecen por sobre 90 UF)
- Compatible con indemnización sustitutiva del aviso previo, descontable cotizaciones hechas por el empleador al seguro de cesantía.



Indemnización por años de servicio (cont.)

- Concepto: 30 días de última remuneración (promedio de últimas 3, si variable) por año de servicio hasta 90 UF.
 - Tope: 330 días (11 meses).
 - Exc.: Artículo 9º transitorio, contratados con anterioridad al 01.03.1981.
 - Qué concepto de remuneración- Art.172, distinto del establecido en el Art. 42 C.T.



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)

- 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.



Nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales

- 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.