

Terminación de contrato de trabajo

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 (aún si no es así- cont. Ético jrldco. del contrato)

Causales subjetivas (Art.. 160)

- 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.
- 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 nº 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 (Art. 163)

- 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 (Art.177)

- 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.**
- 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 (Art.171)

- 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 (Art. 168)

- 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 n° 1, 5 y 6, y además juez estime que carezca 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.
- 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.