

16 de diciembre de 2019  
036

**INSTRUCTIVO**  
**TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO**

**ÍNDICE**

1. AVISO DE TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO
  2. NULIDAD DEL DESPIDO (LEY BUSTOS)
  3. FINIQUITO
  4. INDEMNIZACIONES LEGALES
  5. AUTODESPIDO O DESPIDO INDIRECTO
  6. FUERO LABORAL
  7. RECLAMO DEL DESPIDO ANTE DIRECCIÓN DEL TRABAJO
  8. DEMANDA POR DESPIDO EN TRIBUNALES
  9. SEGURO DE CESANTÍA
- 

**1. AVISO DE TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO**

▪ **Requisitos:**

- El empleador debe comunicar el termino de la relación laboral.
- El aviso debe darse por escrito, sea personalmente o por carta certificada al domicilio del trabajador especificado en el contrato de trabajo.
- El aviso debe comunicarse al trabajador dentro de los 3 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador.
- Debe enviarse copia a la Dirección del Trabajo en el mismo plazo.

▪ **Contenido del aviso:**

- Debe indicarse la o las causales de término de contrato invocadas.
- Los hechos en que se funda.
- Informar sobre 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.

▪ **Despido por Necesidades de la Empresa (artículo 161 del Código del Trabajo):**

- Debe comunicarse, a lo menos, con 30 días de anticipación a la separación, a menos que se pague el mes de aviso (*indemnización sustitutiva del aviso previo o mes de aviso*), en cuyo caso el despido se materializa de inmediato.

- Debe indicarse el monto total de la indemnización por años de servicios y la sustitutiva del aviso previo que procede pagar, lo que constituye *una oferta irrevocable*, es decir, no puede retractarse la empresa y debe pagarla, incluso, aún cuando el trabajador demande la causal.

## 2. NULIDAD DEL DESPIDO (LEY BUSTOS)

- Para proceder al despido el empleador debe informar al trabajador por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido.
- Empleador debe adjuntar los comprobantes que lo justifiquen (certificado de estar al día en pago de cotizaciones previsionales).
- Si el empleador no hubiere efectuado el pago de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, o existan declaraciones sin pago, este no produce el efecto de poner término al contrato de trabajo (nulidad del despido) y el empleador debe pagar las remuneraciones hasta que pague las cotizaciones previsionales.

## 3. FINIQUITO

- Al terminar el contrato de trabajo, por cualquier causal, se debe firmar finiquito entre las partes, salvo en el caso de los contratos de duración no superior a 30 días
- **Plazo:** empleador debe poner a disposición del trabajador el finiquito dentro de los 10 días hábiles contados desde el término de la relación laboral
- El finiquito se debe firmar ante Ministros de Fe, normalmente un Inspector del Trabajo o un Notario
- El pago de los conceptos contemplados en finiquito debe hacerse en un solo pago al momento de la firma, salvo que las partes acuerden el pago en cuotas, en cuyo caso, el finiquito solo puede firmarse ante Inspector del Trabajo.
- Empleador no puede unilateralmente descontar del finiquito la deuda pendiente del crédito social que pudiere adeudar el trabajador a una Caja de Compensación de Asignación Familiar. Para ello, se requiere el acuerdo expreso del trabajador.
- **Reserva de derechos:**
  - El trabajador tiene derecho a dejar reserva de derechos con relación al despido (derechos fundamentales, despido indebido, recargo legal, descuento AFC) y otras prestaciones que pudieren adeudarse (horas extras, remuneraciones, etc.). Es decir, se reserva el derecho demandar.
  - La reserva de derechos la debe escribir el trabajador de puño y letra en finiquito.
  - Ejemplo: *“Me reservo el derecho para demandar la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y daño moral; el despido injustificado, indebido o improcedente; el recargo legal; la devolución del descuento por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía; y el no pago de \_\_\_\_\_”*.

#### 4. INDEMNIZACIONES LEGALES

- Las indemnizaciones legales proceden cuando se despide por necesidades de la empresa o desahucio escrito del empleador (artículo 161 del Código del Trabajo):
  - **Indemnización por años de servicio:**
    - Debe tratarse de un contrato indefinido.
    - Cuando el trabajador haya trabajado al menos un año de servicio.
    - Se paga un mes de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses por sobre el primer año.
    - Tope: 11 años de antigüedad.
  - **Indemnización sustitutiva del aviso previo o mes de aviso:**
    - Cuando no se da aviso de término de contrato con 30 días de anticipación.
    - Se paga un mes de remuneración.
- **Base de cálculo:**
  - Es la última remuneración mensual devengada.
  - Se incluye: todo lo que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y las regalías o especies valuadas en dinero
    - Si la gratificación es pagada mes a mes, sea la legal o convencional, debe incluirse en la base de cálculo de la indemnización por años de servicios.
    - Se incluyen también las asignaciones de colación y movilización.
  - No se incluyen: 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 el trabajador tiene ingresos variables, la última remuneración se calcula sobre el promedio de lo obtenido por este concepto en los 3 últimos meses calendario. Si estuvo acogido a licencia médica se busca hacia atrás hasta encontrar meses completos
  - Topes: la última remuneración que sirve de base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicio y mes de aviso se calcula con un tope de 90 UF.

#### 5. AUTODESPIDO O DESPIDO INDIRECTO

- Cuando el empleador incurre en alguna de las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160, el trabajador puede poner término al contrato de trabajo.
- Trabajador debe interponer demanda en tribunales para que el juez respectivo ordene el pago de las indemnizaciones legales (años de servicios como a la sustitutiva del aviso previo), según corresponda, más los recargos correspondientes.

- El trabajador debe comunicar el autodespido por escrito al empleador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, indicando las causales y los hechos en que se basa.
- **Plazo para demandar:**
  - El trabajador tiene un plazo de 60 días hábiles desde la terminación de los servicios para demandar ante los tribunales de justicia.
  - Este plazo se amplía a un máximo de 90 días hábiles si el trabajador presenta un reclamo ante la Inspección del Trabajo.

## 6. FUERO LABORAL

- Para proceder al despido de un trabajador amparado con fuero laboral, se requiere previamente la autorización del juez competente (juicio de desafuero).
- Juez podrá concederlo siempre que se trate de un despido por vencimiento del plazo convenido, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o alguna de las causales subjetivas del artículo 160 del Código del Trabajo.
- Juez puede decretar separación provisional mientras dure juicio.
- En caso de despido, trabajador con fuero debe interponer una denuncia en la Inspección del Trabajo y se procede a su reincorporación.

## 7. RECLAMO DEL DESPIDO ANTE DIRECCIÓN DEL TRABAJO

- El trabajador que es despedido y no está de acuerdo con causal o se le deben dineros por concepto de horas extras, remuneraciones, etc., debe concurrir a la Inspección del trabajo más cercana al lugar de trabajo o de su domicilio e interponer un reclamo.
- Debe llevar: cédula nacional de identidad, copia de contrato de trabajo, liquidaciones de sueldo, certificado AFP e Isapre, copia de carta de aviso y finiquito si lo tiene.
- Se citará al trabajador y al empleador a una audiencia de conciliación. En este caso, trabajador puede actuar representado por un abogado o dirigente sindical, para lo cual debe otorgar un poder simple.
- En audiencia, conciliador tiene competencia para fiscalizar deudas existentes (remuneraciones, horas extras, etc.) y respecto de causal invocada busca que partes se pongan de acuerdo, pero no tiene competencia para decidir si causal está bien o mal aplicada.
- Si no hay acuerdo, trabajador debe demandar en tribunales.

## 8. DEMANDA POR DESPIDO EN TRIBUNALES

- El trabajador que considere que el despido es injustificado, indebido o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente y demandar el despido a fin de que el juez conozca del caso.
- **Plazo para demandar:** dentro de 60 días hábiles, contados desde la separación. Si trabajador interpuso reclamo en Inspección del Trabajo, este plazo se suspende con un tope total de 90 días hábiles.
- Se requiere el patrocinio de un abogado para demandar.
- **Si trabajador gana el juicio**, el juez ordena el pago de:

- Indemnización por años de servicio
- Indemnización mes de aviso
- Recargos legales sobre indemnización por años de servicio:
  - o En un 30%, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161.
  - o En un 50% si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término.
  - o En un 80%, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.
  - o En un 100%, si hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal.
- **Tutela Laboral:**
  - Si con ocasión del despido se hubiesen vulnerado derechos fundamentales del trabajador, se puede demandar conjuntamente por tutela laboral.
  - En caso de acogerse demanda, tribunal ordenará el pago de una indemnización entre 6 y 11 remuneraciones adicionales a las ordinarias ya vistas.

## 9. SEGURO DE CESANTÍA

- El Seguro de Cesantía tiene por fin proporcionar beneficios en dinero (giros mensuales) a todos los trabajadores afiliados en caso de cesantía, mediante la combinación de cuentas individuales y un fondo solidario.
- Quienes no cumplen los requisitos para acceder a este seguro de cesantía pueden solicitar el subsidio de cesantía de cargo del Estado, que es pagado por el Instituto de Previsión Social (IPS) o por las Cajas de Compensación.
- **Donde debe concurrir:** a las sucursales de la Administradora del Fondo de Cesantía (AFC)
- **Documentos a presentar:**
  - Finiquito
  - Si no cuenta con finiquito, puede presentar:
    - o Carta de despido emitida por el empleador.
    - o Acta de comparecencia o conciliación ante la Inspección del Trabajo con el acuerdo de ambas partes en relación a la causal y fecha de término.
    - o Carta de renuncia del trabajador: ratificada ante un ministro de fe y receptionada por el empleador mediante su firma, timbre e identificación (nombre o rut y cargo) o junto al comprobante de envío de la carta mediante correo certificada.
    - o Carta de mutuo acuerdo, firmada por el trabajador y empleador, ratificada ante un ministro de fe.
    - o Acta de avenimiento, firmada por las partes y autorizada por el juez.
    - o Sentencia judicial junto a su correspondiente certificado de ejecutoría.

- Carta de autodespido: recepcionada por el empleador mediante su firma e identificación (nombre o rut y cargo) o junto al comprobante de envío de la carta mediante correo certificada.
  - Demanda laboral: previa validación con Fiscalía de AFC. Este documento es recibido sólo en las sucursales de AFC.
- **Descuento de aporte del empleador:**
- Si el trabajador fue despedido por necesidades de la empresa el empleador puede descontar de la indemnización por años de servicio la parte correspondiente a lo que él ha depositado en la cuenta individual del trabajador, es decir, el aporte del empleador al seguro.
  - Si trabajador demanda y gana juicio, el empleador se debe devolver lo descontado por este concepto.



SINDICATO INTEREMPRESA LIDER  
DE TRABAJADORES EN WALMART CHILE