

Grupo



BT

BOLETÍN DEL TRABAJO

# MÓDULO 1

## TERMINO DE CONTRATO E INDEMNIZACIONES

# CAUSALES DE TÉRMINO DE CONTRATO, SUS FORMALIDADES, PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES POR TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL Y SUSCRIPCIÓN DE FINIQUITO

## MODULO 1

### LAS CAUSALES DE TÉRMINO DE CONTRATO Y SUS FORMALIDADES

Este módulo se revisarán los siguientes temas:

#### TEMA 1

##### LAS CAUSALES DE TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO

- ✓ Introducción.
- ✓ Facultad de los tribunales para calificar si una causal de término de contrato ha sido correctamente aplicada.
- ✓ Artículo 159 del Código del Trabajo.
- ✓ Artículo 160 del Código del Trabajo.
- ✓ Artículo 161 del Código del Trabajo.
- ✓ Término de contrato de trabajador con licencia médica.
- ✓ Despido del trabajador si incurre en conductas que configuran otra causal de término durante el aviso previo
- ✓ La retractación del despido
- ✓ Artículo 171 del Código del Trabajo.
- ✓ Invalidez del trabajador.
- ✓ Otras causales de término de la relación laboral.
- ✓ Término contrato trabajadores con fuero laboral.
- ✓ Artículo 163 bis del Código del Trabajo.

#### TEMA 2

##### LAS COMUNICACIONES DE TÉRMINO DE CONTRATO

- ✓ Introducción.
- ✓ Causales que obligan a comunicar por escrito.
- ✓ Copia a la inspección del trabajo.

- ✓ Registro de los termino de contrato en el sitio web de la dirección del trabajo
- ✓ Contenido de los avisos según la causal aplicada.
- ✓ Plazo para enviar los avisos según la causal invocada.
- ✓ Formas de notificar al trabajador del término de la relación laboral.
- ✓ Sanciones.
- ✓ Causales del artículo 161.
- ✓ Forma de computar el aviso previo de 30 días de anticipación de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo.
- ✓ Oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones establecidas en las comunicaciones de término de contrato del artículo 161 y 159 N° 5.
- ✓ Jurisprudencia relevante.
- ✓ Otras comunicaciones o avisos que debe realizar el empleador al concluir la relación laboral

### TEMA 3

## OBLIGATORIEDAD DE TENER PAGADAS LAS COTIZACIONES PREVISIONALES AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

- ✓ Introducción.
- ✓ Causales que exigen estén pagadas las cotizaciones previsionales.
- ✓ Cotizaciones que deben estar pagadas.
- ✓ Cotizaciones previsionales del mes en el cual terminó la relación laboral.
- ✓ Término de contrato dentro de los primeros diez días del mes.
- ✓ Forma de acreditar el cumplimiento de esta obligación.
- ✓ Sanciones por no cumplir con esta obligación.
  - ✓ Multa administrativa.
  - ✓ Nulidad del despido.
  - ✓ Pago de remuneraciones.
- ✓ Plazo para que el trabajador reclame la nulidad del despido.
- ✓ Excepción a la aplicación de la nulidad del despido y pago de remuneraciones.
- ✓ Jurisprudencia relevante.

## PREÁMBULO

Al comenzar este curso es importante tener presente que la Dirección del Trabajo tiene la facultad legal de interpretar la normativa laboral que por mandato legal se encuentra obligada a fiscalizar su correcta aplicación.

En uso de la facultades que nuestra legislación le entrega, es el Director (a) del Trabajo quien mediante la emisión de dictámenes, ordinarios, circulares y resoluciones, fija el sentido de la norma legal de manera tal que todo el personal bajo su dependencia, incluyendo a los Directores Regionales del Trabajo, apliquen de forma uniforme y coherente la ley interpretada, para los funcionarios de la Dirección del Trabajo la interpretación de la normativa que hace el Director (a) resulta obligatoria de acatar en el ejercicio de sus funciones, por lo que al momento de fiscalizar una materia debe tenerla en consideración, por lo que en su actuar inspectivo los funcionarios fiscalizadores deberían aplicar la normativa legal siguiendo los lineamientos establecido por la institución que representan y no sus opiniones personales.

La Dirección del Trabajo al respecto ha señalado:

**Ordinario N° 3687, de 14.07.2016:**

*Cabe hacer presente que la jurisprudencia administrativa elaborada por esta Institución, mediante la emisión de dictámenes tiene por objeto fijar el sentido de la norma legal de manera que el personal de su dependencia aplique de forma uniforme y coherente la ley interpretada, resultando dicha interpretación obligatoria para los funcionarios en el ejercicio de sus funciones respecto de los sujetos sometidos a la fiscalización de esta Institución, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 1° del Código del Trabajo.*

Este curso se ha preparado teniendo en consideración los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo que fijan la doctrina actualmente vigente, respecto de cada una de las materias que se trataran, citándose la jurisprudencia relevante sobre cada tema, la cual está en constante evolución, debiendo siempre las personas que trabajan en el área de recursos humanos y personal de las empresas verificar los cambios que se puedan producir en la normativa legal y la doctrina de las entidades fiscalizadoras y los tribunales de justicia.

## TEMA 1

### LAS CAUSALES DE TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO

#### INTRODUCCIÓN

La terminación del contrato individual de trabajo, queramos o no, provoca algún grado de conflicto entre las partes de la relación laboral, salvo en situaciones tales como el mutuo acuerdo o la renuncia del trabajador. El conflicto que puede generarse entre trabajador y empleador, si no es resuelto por las partes, termina generalmente con un reclamo del trabajador ante la Inspección del Trabajo, institución que de acuerdo a las normas legales y procedimientos establecidos, busca que las partes lleguen un acuerdo, por algo se llama a esta instancia audiencia de conciliación, de no llegar a un acuerdo en dicha instancia, el trabajador tiene derecho a interponer la respectiva demanda ante el tribunal competente en la cual reclamará los derechos que estimen le han sido lesionados, siendo el juez quien en definitiva resolverá si la terminación del contrato de trabajo se ha ajustado o no a la ley.

Al producirse el rompimiento del vínculo laboral, surgen derechos y obligaciones para las partes involucradas. El debido y oportuno cumplimiento de las obligaciones impuestas al empleador, evitará incurrir en infracciones a las normas laborales que regulan esta materia y por la otra parte, permitirá que el empleador enfrente en mejores condiciones un proceso laboral en el evento, que el trabajador decida recurrir a los Tribunales de Justicia. Si bien, es muy difícil tener certeza del resultado del juicio, en la medida que la terminación del contrato de trabajo se ajuste a las normas legales permitirá enfrentar adecuadamente el mismo.

La terminación de cada contrato de trabajo es una situación diferente, que presenta características y elementos propios de la relación laboral que culmina, por lo cual, no existe una sola fórmula que deba aplicarse en todos los casos. En este orden de ideas debemos tener claro que la jurisprudencia administrativa y judicial que citamos en cada una de las causales de terminación del contrato que revisaremos nos ayudaran a entender la causal y guiarnos al momento de analizar cada caso en particular que el alumno deba enfrentar en su quehacer profesional.

Del análisis de las normas legales contenidas en el TÍTULO V, DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, del Código del Trabajo, nos permiten establecer las reglas básicas que a continuación se indican:

- a) El contrato de trabajo solo puede terminar por una causa legal.
- b) Las causales de término de contrato operan ipso facto, o sea, de inmediato, lo cual significa que configurada la causal deberá procederse a la terminación del contrato y no dilatarla en el tiempo, salvo en los casos que se da un aviso previo, como es cuando se aplica las causales de termino de necesidades de la empresa o el desahucio.
- c) En los juicios por despido, la acreditación de haber puesto termino al contrato de conformidad a la ley y que los hechos están justificados es del empleador.
- d) Solamente en los casos que la terminación del contrato se produce por necesidades de la empresa y desahucio (artículo 161), el trabajador tiene derecho a indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previo. Estas indemnizaciones deberán ser pagadas además cuando ante reclamación del trabajador el juez competente determine que el despido es indebido, improcedente o injustificado.
- e) El empleador debe comunicar siempre la terminación del contrato, salvo que ello ocurra por mutuo acuerdo, renuncia voluntaria o muerte del trabajador.
- f) Para despedir a un trabajador con fuero, se requiere que previamente el Juez autorice la terminación del contrato.
- g) La licencia médica no concede fuero, por lo cual, puede despedirse a un trabajador con licencia médica, salvo por las causales de necesidades de la empresa y desahucio escrito del empleador, ambas del artículo 161 del Código del Trabajo.
- h) Si el trabajador no está de acuerdo con la causal de término de relación laboral invocada por el empleador debe interponer el reclamo respectivo de conformidad a lo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo.
- i) Al terminar el contrato de trabajo por regla general debe suscribirse un finiquito (dentro de los 10 días hábiles de terminado el contrato, días hábiles que se cuentan de lunes a sábado), salvo las excepciones que el legislador contempla.

- j) De conformidad a lo dispuesto en el artículo 9 bis del Código del Trabajo, el empleador debe registrar los términos de relación laboral en el sitio web de la dirección del Trabajo.

A continuación, revisaremos las causales de término de contrato y las formalidades que se deben tener en consideración al momento de desvincular a un trabajador.

## FACULTAD DE LOS TRIBUNALES PARA CALIFICAR SI UNA CAUSAL DE TÉRMINO DE CONTRATO HA SIDO CORRECTAMENTE APLICADA

Todo trabajador que es desvinculado de una empresa, tiene el derecho a reclamar ante el tribunal competente si considera que la causal invocada por el empleador es injusta, improcedente o arbitraria, siendo el juez quien deberá resolver la reclamación presentada.

La competencia para resolver si las causales de término de contrato han sido aplicadas correctamente esta radica en los juzgados de letras del trabajo, así lo establece el artículo 168 del Código del Trabajo que dispone:

**Artículo 168:** *El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:*

- a. En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;*
- b. En un cincuenta por ciento, 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;*
- c. En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.*

*Si el empleador 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, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.*

*En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.*

*Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.*

*El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo*

***respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.***

De la norma legal citada, se desprende que, si un trabajador considera que la terminación de su contrato de trabajo es injustificada, indebida o improcedente, le asiste el derecho a concurrir a los Tribunales de Justicia, para que este determine si la terminación del contrato se ajusta a derecho y, en consecuencia, si procede el pago de indemnización.

Con el objeto de dar certeza a las relaciones jurídicas se establece un plazo para que el trabajador efectúe la reclamación judicial, el que es de 60 días hábiles, este plazo es un plazo de caducidad, por lo cual, su sólo transcurso provoca la extinción del derecho del trabajador de accionar judicialmente.

El plazo para interponer la demanda por despido se suspende en los casos que se deduzca reclamo ante la Inspección del Trabajo por la misma causa. Sin perjuicio de lo anterior y con el objeto que la suspensión no se dilate en el tiempo, se estableció que en ningún caso el reclamo judicial podría interponerse transcurridos 90 días hábiles, contados desde la separación del trabajador.

En los casos que el juez declare injustificado, indebido o improcedente la terminación del contrato de trabajo o que no se ha invocado causa legal, junto con ordenar pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo, deberá ordenar pagar la indemnización por años de servicio, incrementada ésta en los porcentajes que señala el precepto legal.

Si la causal invocada es por acoso sexual y el empleador dio cumplimiento a la investigación, conforme a lo que establece el Reglamento Interno no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar.

Si bien los trabajadores pueden interponer reclamos en la Dirección del Trabajo, cuando han sido despedidos, la institución fiscalizadora no se encuentra facultada para revisar si la causal de termino está bien o mal aplicada, sus facultades quedan limitada a verificar el cumplimiento de las formalidades del despido, que al trabajador no se le adeuden remuneraciones, la determinación de las indemnizaciones legales, que las cotizaciones previsionales se encuentre pagadas, entre otras materias, como así también aplicar las sanciones respectivas en aquellos casos que se constate la existencia de infracciones a las normas laborales y previsionales de parte del empleador.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

***Ordinario N° 975, de 12.07.2023***

***Ordinario N° 906, de 04.07.2023***

***Ordinario N° 3.611, de 08.07.2016***

***Ordinario N° 2429, de 04.05.2016***

***Ordinario N° 2570, de 16.05.2016***

***Ordinario N° 587, de 27.01.2016***

***Ordinario N° 1538/0089, de 17.05.2002***

***Ordinario N° 2676/0210, de 03.07.2000***

***Ordinario N° 0521/027, de 25.01.1995***

***Ordinario N° 4101/0234, de 12.08.1999***

***Ordinario N° 2999/0176, de 08.06.1999***

***Ordinario N° 1422/0115, de 10.04.2000***

***Ordinario N° 2570, de fecha 16.05.2016***

***Ordinario N° 2298/053, de 29.05.2017***

***Ordinario N° 4403, de 21.09.2017***

***Ordinario N° 5317, de 07.11.2017***

## ARTÍCULO 159 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El artículo 159 del Código del Trabajo contempla las denominadas causales objetivas de terminación del contrato de trabajo.

Cuando se produce el término del contrato de trabajo por alguna de estas causales, el trabajador solo tendrá derecho a la indemnización por feriado proporcional y legal si cumple con los requisitos para ello, las indemnizaciones por años de servicios y la sustitutiva del aviso previo no las percibirá el trabajador, salvo que por orden del tribunal competente, al calificar el despido como injusto improcedente o arbitrario ordene su pago, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo.

El artículo 159 del Código del Trabajo dispone:

***Artículo 159: El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:***

- 1. Mutuo acuerdo de las partes.***
- 2. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.***
- 3. Muerte del trabajador.***
- 4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.***

***El trabajador que hubiere 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 presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.***

***Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por este, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.***

***El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.***

- 5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.***
- 6. Caso fortuito o fuerza mayor.***

A continuación, revisaremos cada una de las causales de término de contrato que contempla este artículo:

### ✓ **Artículo 159 N° 1: mutuo acuerdo de las partes**

Esta causal de término de la relación laboral solo procede, cuando los sujetos de la relación laboral, esto es, trabajador y empleador, acuerdan o pactan poner término al contrato de trabajo que los vincula.

Conforme lo establece el artículo 177 del Código del Trabajo al mutuo acuerdo, al igual que la renuncia y el finiquito, debe constar por escrito, y ser ratificado o firmado ante ministro de fe, si no se cumple con estas formalidades no podrá ser invocado por el empleador.

Son ministro de fe para estos efectos:

- 1. El presidente del sindicato o delegado sindical, si el trabajador es socio de la organización sindical respectiva.**

2. El Inspector del trabajo.
3. Un Notario Público.
4. El oficial de Registro Civil de la respectiva comuna o sección de comuna.
5. El secretario municipal correspondiente.

Es importante destacar que al no cumplirse con las formalidades que establece el artículo 177 del Código del Trabajo, el trabajador puede reclamar ante los tribunales de justicia que su desvinculación es injusta improcedente o arbitraria, siendo el juez que conozca el reclamo el resolverá si existen antecedentes suficientes que permitan acreditar la efectividad del mutuo acuerdo invocado por el empleador o se acogerá la reclamación del trabajador.

El mutuo acuerdo entre las partes surte el efecto de poner término a la relación laboral, aun cuando él o la trabajadora gocen de fuero laboral, toda vez que esta causal no es considerada un despido en los términos de establecidos en el artículo 174 del Código del Trabajo.

Respecto del mutuo acuerdo podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

***Cusa Rol Nº 25187-19, de 27.07.2020, Corte Suprema***

***Noveno: Que, atento lo anterior, como esta Corte ya lo ha señalado, nuestro sistema regula en detalle los escenarios que autorizan y consienten la terminación del contrato de trabajo, teniendo en consideración el principio de la estabilidad, permanencia o continuidad del vínculo laboral, en cuanto “derecho a permanecer en el cargo asalariado que se desempeña, (y) a no ser despedido sin causa justificada por autoridad competente” (LIZAMA PORTAL, Luis; Derecho del Trabajo, Santiago, 2003, p. 160).***

***En razón de aquello, la terminación del vínculo laboral es disciplinada de diverso modo, según la fuente de la cual provenga; así, si se trata de una decisión unilateral del empleador, debe, por regla general, ajustarse a las causales específicas que la ley provee para autorizar el término del contrato de trabajo; por otro lado, y tratándose de una determinación que proviene del arbitrio unilateral del trabajador, se exige que tal manifestación de voluntad se sujete a ciertas formalidades que garanticen su validez protegiendo sus derechos, como sucede en el caso de la “renuncia del trabajador”. Lo mismo sucede en el evento que su terminación tenga como origen el acuerdo voluntario de esta parte, que es el tema en torno al cual gira la presente causa.***

***Dichos casos, los regula el artículo 177 del Código del Trabajo, al señalar que “El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito”, para luego, a continuación, expresar que se exige que tal acto jurídico, además de aquello, debe ser suscrito por el trabajador y el presidente del sindicato, o delegado del personal, o ratificado ante un ministro de fe competente, y que la carencia de tales solemnidades, acarrea una sanción de ineficacia, esto es, que el empleador queda impedido de invocarlo válidamente en juicio.***

***Décimo: Que, en tal entendido, en el caso que el empleador quiera alegar que el vínculo laboral que mantenía con un trabajador, se extinguió por su renuncia o el mutuo acuerdo de las partes, tal manifestación de voluntad necesariamente debe cumplir con las exigencias antes referidas, pues de otro modo, dicha decisión o acuerdo no podrá ser eficientemente considerado, pues el empleador no podrá alegar tal causal como válida.***

***Lo mismo sucede con el finiquito: el poder dispensador que le concede la ley, sólo se concreta en el evento que se otorgue con las formalidades legales indicadas, y que, además, sea puro y simple,***

*pues respecto de aquellos aspectos no abarcados expresamente en el, o que hayan sido explícitamente excluidos, – como sucede cuando se incorpora una cláusula de reserva de derechos, tal como acontece en la especie–, no se podrá extender dicha fuerza liberatoria, quedando, por tanto, al margen de los efectos del artículo 177 en referencia.*

*Undécimo: Que, en la especie, no existe constancia de haberse formalizado el mutuo acuerdo de las partes, de la manera prescrita por el artículo 177 del Código del Trabajo, razón por la cual, el empleador se encontraba impedido de invocarla en el juicio, sobre todo si se considera que el demandante no reconoce haber concurrido con su consentimiento, sino que asevera haber sido despedido, manifestando tanto en la instancia administrativa como judicial, su disconformidad con la decisión unilateral de su empleador; sin embargo, el fallo impugnado, no obstante lo anterior, estimó acreditada la existencia del acuerdo mutuo de las partes para poner término a la relación laboral, por medios probatorios diferentes al acto jurídico que regula el artículo 177 ya mencionado.*

*En estas condiciones, yerran los sentenciadores al considerar comprobada la causal de terminación del contrato de trabajo contenida en el numeral 1 del artículo 159 del código del ramo, no obstante no cumplirse los requisitos que la ley exige para su eficacia, y no obstante que el artículo 177 del texto citado, sanciona dicha omisión con la prohibición para el empleador de invocar tal circunstancia, se estimó acreditado el mutuo acuerdo, con el mérito de otros antecedentes, estando la judicatura pertinente, impedida de ello.*

*En efecto, el referido artículo 177, excluye la posibilidad de alegar la existencia de un mutuo acuerdo entre las partes, para dar por concluida una vinculación laboral, si dicha convención no consta por escrito, ni cumple las formalidades que tal precepto exige; sanción que es coherente con los principios que estructuran el derecho laboral, y que, en razón de tales fundamentos, impiden al empleador probar por medios diferentes a los indicados en el artículo ya citado, un finiquito, la renuncia del trabajador o el mutuo acuerdo de las partes; razón por la que se debe concluir que el recurso de nulidad que se sustentó en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo debe ser acogido y anulada la sentencia de base.*

*Duodécimo: Que conforme a lo razonado, y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser acogido.*

## EL MUTUO ACUERDO DE LAS PARTE ELECTRONICO

La Dirección del Trabajo, ha puesto a disposición de sus usuarios el Mutuo Acuerdo suscrito y ratificado electrónicamente, esto permite al empleador y trabajador realizar la propuesta de mutuo acuerdo de las partes de manera no presencial a través del a través del sitio web de la Dirección del Trabajo (DT), con el propósito de poner término al contrato de trabajo y/o aceptar la propuesta, obteniendo su ratificación inmediata una vez aprobada por la contraparte, para que pueda ser invocada legalmente como causal de término de la relación laboral.

El mutuo acuerdo electrónico puede nacer de la iniciativa del trabajador o bien de parte del empleador, es decir cualquiera de las partes puede hacer la propuesta, pero ambos deben estar de acuerdo en ella para suscribirla.

Para efectuar la propuesta, suscribirla y obtener la ratificación del mutuo acuerdo de las partes, los empleadores y trabajadores deben estar registrados en el portal "Mi DT".

La propuesta de mutuo acuerdo de las partes, independiente de quien la presente, estará vigente en el portal "Mi DT" por 10 días hábiles (contados de lunes a sábado).

Si el empleador es una persona jurídica, debe tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal "Mi DT".

Es necesario que el contrato de trabajo haya sido ingresado previamente en el Registro Electrónico Laboral (REL) del sitio web de la Dirección del Trabajo.

En el caso de empleadores que sean personas naturales y los trabajadores se requiere ClaveÚnica del Servicio de Registro Civil e Identificación.

En el sitio web de la Dirección del Trabajo, encontramos la siguiente información respecto de cómo hacer este trámite:

<https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-121663.html>

### ¿Cómo y dónde hago el trámite?

#### En Línea

1. Haga clic en "ir al trámite en línea".
2. Haga clic en "iniciar sesión".
3. Escriba su RUN y ClaveÚnica, y haga clic en "continuar". Si no la tiene, solicítela.
4. Ingrese al perfil "empleador" o "trabajador", según corresponda.
5. Actualice sus datos si es primera vez que accede al portal Mi DT.
6. Realice los siguientes pasos de acuerdo con su perfil:
7. Trabajador o trabajadora:
  - ✓ Haga clic en "registro electrónico laboral" y luego en "mutuo acuerdo de las partes".
  - ✓ Haga clic en "propuesta mutuo acuerdo de las partes" y complete la fecha de término y la solicitud de indemnización.
  - ✓ Haga clic en "generar propuesta".
8. Empleador o empleadora:
  - ✓ Haga clic en "registro electrónico laboral" y luego en: "término de relación laboral", "mutuo acuerdo de las partes", y "propuesta de mutuo acuerdo de las partes".
  - ✓ Seleccione el trabajador o trabajadora al que se le generará la propuesta, y complete la fecha de término y la indemnización ofrecida.
  - ✓ Haga clic en "generar propuesta".
9. La contraparte recibirá un correo electrónico para informar que en su perfil se encuentra disponible la propuesta, la que estará vigente durante diez días hábiles (contabilizados de lunes a sábado) para su revisión y respuesta.
10. Si la contraparte acepta, la propuesta de mutuo acuerdo de las partes se ratificará inmediatamente, quedando disponible el documento en ambos perfiles.

11. Como resultado del trámite, habrá ingresado la propuesta de mutuo acuerdo de las partes, con el propósito de poner término al contrato de trabajo y/o aceptar la propuesta.

***Importante: para cumplir la normativa vigente, el empleador o empleadora deberá registrar el mutuo acuerdo de las partes como causal de término del contrato de trabajo, ya que en caso contrario se mantendrá vigente la relación laboral.***

- ✓ **Artículo 159 N° 2: renuncia del trabajador, dando aviso al empleador con 30 días de anticipación, a lo menos**

La renuncia voluntaria es la facultad unilateral del trabajador de poner término al contrato de trabajo, esta facultad de terminar la relación laboral que el legislador le otorga al trabajador tiene su fundamento en el derecho constitucional a la libertad de trabajo, que tienen todas las personas.

Al igual que la causal de término de contrato de mutuo acuerdo, la renuncia debe constar por escrito y ser ratificada o firmada ante ministro de fe, si no se cumple con estas formalidades no podrá ser invocada válidamente por el empleador.

Son ministro de fe para estos efectos:

1. El presidente del sindicato el delegado sindical, si el trabajador es socio de la organización sindical respectiva.
2. El Inspector del trabajo.
3. Un Notario Público.
4. El oficial de Registro Civil de la respectiva comuna o sección de comuna.
5. El secretario municipal correspondiente.

Es importante destacar que al no cumplirse con las formalidades que establece el artículo 177 del Código del Trabajo, el trabajador puede reclamar ante los tribunales de justicia que su desvinculación es injusta improcedente o arbitraria, siendo el juez que conozca el reclamo el resolverá si existen antecedentes suficientes que permitan acreditar la efectividad de la renuncia o se acogerá la reclamación del trabajador.

La renuncia voluntaria, presentada por el trabajador o trabajadora, que cumple con las formalidades establecidas por el legislador, produce el término de la relación laboral, aun cuando él o la trabajadora gocen de fuero laboral, toda vez que esta causal no es considerada un despido en los términos de establecidos en el artículo 174 del Código del Trabajo. El fuero es un derecho establecido en beneficio del trabajador, en cuya virtud este no puede ser despedido, salvo que el empleador obtenga la autorización judicial, la que se puede otorgar a solicitud del empleador. El fuero limita al empleador, pero no al trabajador, que puede poner término al contrato de trabajo no obstante estar amparado por tal beneficio, los efectos del fuero operan respecto del empleador, pero no del trabajador, es por ello que una trabajadora, por ejemplo, amparada de fuero maternal puede renunciar a su empleo cuando lo estime conveniente.

Si bien se establece que la renuncia voluntaria debe presentarse con a lo menos 30 días de anticipación, el que el trabajador la presente con una anticipación menor a ese plazo no genera consecuencia alguna para el trabajador en materia laboral, estando imposibilitado el empleador de rechazar esta renuncia o pretender descontar del finiquito suma alguna por concepto de indemnización por los días de aviso previo que faltaren para enterar los referidos 30 días, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo, que en Ordinario N° 3794/0233 de 30.07.1993, señala "el incumplimiento tanto del plazo de aviso de renuncia voluntaria del trabajador previsto por el legislador, como del convenido por los contratantes, si fuere superior, no faculta a los mismos para acordar el pago de una indemnización por tal concepto", el mismo pronunciamiento establece que de

todos modos el empleador puede iniciar acciones judiciales de exigir una eventual indemnización de perjuicio, sin procediere conforme al ordenamiento jurídico general.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

✓ **Renuncia trabajadora o trabajador con fuero**

*Ordinario N° 2027/0132, de 07.05.1998*

*Ordinario N° 0032/0002, de 06.01.2000*

*Ordinario N° 0908, de 20.02.2015:*

✓ **Indemnización por años de servicios**

*Ordinario N° 2160/044 de 12.06.2007*

*Ordinario N° 04385/169, de 27.09.2004*

✓ **Renuncia con menos de 30 días de anticipación**

*Ordinario N° 2790/0133, de 05.05.1995*

*Ordinario N° 6480/0211, de 30.09.1991*

✓ **Renuncia durante licencia médica**

*Ordinario N° 4265/0259, de 20.08.1993:*

Sobre este punto la Superintendencia de Seguridad Social ha señalado

*Ordinario N° 13.517, de 20.08.1997,*

*El artículo 15 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social dispone que los subsidios por incapacidad laboral durarán hasta el término de la correspondiente licencia médica, aún cuando haya terminado el contrato de trabajo.*

*La citada norma legal no efectúa distinción alguna respecto a la causal por la que se ha puesto término al contrato de trabajo, por lo que no se divisa razón para concluir que solo se aplica cuando tal causal no es voluntaria para el trabajador, como ha ocurrido en el caso que nos ocupa.*

*En mérito de lo anterior, esta Superintendencia declara que cualquiera haya sido la causa por la que se puso término a un contrato de trabajo, procede que se autorice la licencia médica vigente al momento de producirse la terminación y las que tengan el carácter de continuadas a su respecto.*

✓ **Requisitos y oportunidad de pago de finiquito**

*Ordinario N° 1265, de 26.07.2022*

Respecto de esta causal de término de contrato, podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

*Corte de Apelaciones de Santiago Rol 5362-2005 de fecha 13/06/2006:*

*Que el artículo 177 del Código del Trabajo, para dar validez a una renuncia, exige la presencia de ciertas terceras personas, entre ellas un Notario Público, ante quienes debe ser ratificado por el*

*trabajador, requisito que a juicio de los sentenciadores se cumple plenamente en la especie, desde que el señor ..... señala que la actora firmó ante él, de manera tal que no cabe dar sino plena validez a la carta renuncia que en su texto medular se ha transcrito, tanto más si la señora Riquelme manifiesta en ella tener pleno conocimiento de su fuero maternal y señala las razones que la inducen a renunciar.*

*Los derechos de los trabajadores son renunciables una vez devengados; suponer lo contrario sería considerar a quienes laboran en esas condiciones como absolutamente incapaces, lo que jamás se ha establecido o supuesto por el legislador, el cual, como en el caso del artículo 177 antes mencionado, adopta medidas de resguardo de los intereses de los trabajadores, las que se han cumplido en la especie.*

**Rol N° 5456-04 (31.05.2006):**

*DECIMO SEXTO: Que en cuanto al término de la relación laboral la demandada sostiene que se produjo por renuncia de las trabajadoras a su contrato de trabajo, y al efecto acompaña los documentos de fs. 25 y 26. Sin embargo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo, establece que la renuncia debe ser firmada por el interesado ante uno de los Ministros de Fe que allí se indican o ratificado ante el Inspector del Trabajo, requisito que no cumplen las renunciaciones referidas, por lo que no pueden ser invocadas por el empleador.*

**Rol N° 1925-06 (24.07.2006):**

*DÉCIMO: Que la demandante sostiene en su libelo que tanto la renuncia como el finiquito firmados por él fueron obtenidos bajo engaño, sin embargo, no logró acreditarlo porque sólo presentó un testigo que se refirió a esta circunstancia, la que conocía los hechos sólo por los dichos de aquélla y además, fue desvirtuada por dos testigos de la contraria que sostuvieron que la renuncia fue legal porque se conversó con él sobre ello, estuvo de acuerdo y él mismo llevó el documento a la Notaría donde lo ratificó.*

*Además, debe tenerse en cuenta que la demandante en su libelo sostiene que el 8 de julio de 2003 fue llevado a la Notaría donde se le pidió su cédula de identidad y nada se le preguntó. De manera que sólo una vez se le habría llevado a la Notaría, lo cual no concuerda con lo consignado en los documentos, ya que la renuncia voluntaria aparece ratificada ante Notario el 23 de junio de 2003 y el finiquito, el 8 de julio de 2003. Circunstancia que lleva a concluir que si el actor concurrió más de una vez a ratificar documentos, lo hizo voluntariamente y con conocimiento de lo que hacía.*

**Corte Suprema, 28.11.1991, Rol N° 4147:**

*Existe despido injustificado si el empleador no acredita ninguna causa legal de terminación del contrato de trabajo y sólo fundamenta el despido en una renuncia que no puede invocar por no cumplir con los requisitos legales y que, además, fue obtenida del trabajador mediante amenaza de actuar criminalmente en su contra, lo que sólo ocurrió al iniciarse juicio del trabajo en contra del empleador, en causa penal que se encuentra sobreeséda por no haberse aportado antecedente alguno.*

**Corte Apelaciones Santiago, 25.01.1995, Rol N° 3873-94.**

*La renuncia del trabajador en que sólo consta su firma, sin concurrencia de los dirigentes laborales o ministros de fe aludidos en el artículo 177 del Código del Trabajo, es inoponible al empleador y no puede tampoco ser invocado por este.*

## RENUNCIA VOLUNTARIA ELECTRONICA

La Dirección del Trabajo ha puesto a disposición de los trabajadores la renuncia voluntaria electrónica vía su portal web, lo que permite al trabajador que desea renunciar a su trabajo, ratificar su decisión ante un Inspector del Trabajo, quien actúa como ministro o ministra de fe, verificando la identidad del trabajador que desea renunciar y consignando la fecha en que se realiza la ratificación de la renuncia.

De acuerdo a lo señalado por la Dirección del Trabajo, para hacer este trámite se requiere:

- ✓ Haga clic en "ir al trámite en línea".
- ✓ Haga clic en "iniciar sesión".
- ✓ Escriba su RUN y ClaveÚnica, y haga clic en "continuar". Si no la tiene solicítela.
- ✓ Actualice sus datos si es primera vez que accede al portal Mi DT.
- ✓ Haga clic en "renuncia voluntaria".
- ✓ Complete los datos requeridos, y haga clic en "visualizar renuncia".
- ✓ Revise el borrador, y haga clic en "firmar y ratificar".
- ✓ Como resultado del trámite, habrá ratificado su renuncia voluntaria, la cual podrá descargar desde el sistema y recibirá por correo electrónico en un plazo máximo de 48 horas. Recuerde que siempre debe entregar una copia a su empleador o empleadora.

### ✓ Artículo 159 N° 3: MUERTE DEL TRABAJADOR

De acuerdo a la definición de contrato de trabajo contenida en el artículo 7 del Código del Trabajo, resulta obvio que la muerte del trabajador va a producir la terminación del contrato de trabajo, pero el legislador ha querido resaltar tal circunstancia, pues la muerte del empleador, no produce la expiración del contrato, ya que la relación laboral continua con sus herederos, a menos que ellos, determinen el término del contrato, para lo cual deberán invocar una causal legal.

El legislador ha querido resaltar tal circunstancia, estableciendo claramente este hecho como causal de término de la relación laboral en el artículo 159 N° 3 del Código del Trabajo.

Al fallecer un trabajador, se produce el término de la relación laboral que lo vincula con la empresa, sin embargo, en estos casos, generalmente quedan prestaciones pendientes, a favor del trabajador, como son remuneraciones, haberes no constitutivos de remuneración y días pendientes de feriado sea legal o proporcional, los cuales el empleador debe pagar, a la o las personas que el artículo 60 del Código del Trabajo, materia que revisaremos en el módulo 2 de este curso.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

#### Obligación de indemnizar el feriado

*Ordinario N° 4793/083, de 08.11.2010*

#### Improcedencia requerir escrituración de finiquito

*Ordinario N° 2944/0138, de 02.08.2001*

*Ordinario N° 2071/0131, de 29.04.1993*

*Ordinario N° 3284/0194, de 05.07.1993*

Indemnizaciones por sobre 5 UTA.

*Ordinario N° 4414/0252, de 26.08.1999*

Fallecimiento trabajador que goza de fuero laboral

*Ordinario N° 0032/0002, de 06.01.2000*

✓ **Artículo 159 N° 4: VENCIMIENTO DEL PLAZO CONVENIDO EN EL CONTRATO**

Conforme el artículo 10 del Código del Trabajo, establece que una de las cláusulas mínimas de todo contrato es la duración de este, esta causal de término de la relación laboral, precisamente esta referida a esa cláusula de todo contrato y que dice relación con los denominados contratos de plazo fijo, es decir aquellos que tiene una duración determinada por las partes, las partes acuerdan una duración determinada de la relación laboral conociéndose claramente las fechas de inicio y término de la relación laboral.

El artículo 159 N° 4, regula la causal de término de contrato de vencimiento del plazo convenido en los siguientes términos:

*Artículo 159 N° 4: Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere 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 presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.*

*Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por este, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.*

*El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.*

Los contratos de plazo fijo tienen como principal característica que las partes pactan una fecha cierta de término de la relación laboral, es decir la relación laboral tendrá una duración que las partes han acordado y que al llegar producirá el término de esta.

De la norma citada se desprende lo siguiente:

✓ **Duración máxima del contrato:**

La duración del contrato a plazo fijo no podrá exceder de un año. Esta es la duración máxima del contrato a plazo fijo.

El mismo precepto legal contempla una excepción a la norma anterior, al prescribir que 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, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

La norma en comento no resulta aplicable a las personas que posean un título técnico otorgado por un liceo industrial, por cuanto se exige un título otorgado por una institución de educación superior, por lo tanto, la duración del contrato, en estos casos no puede exceder de un año.

✓ **Transformación de un contrato de plazo fijo en uno de plazo indefinido**

Un contrato a plazo fijo se transforma en uno de duración indefinida, en los siguientes casos:

1. Cuando el contrato de plazo fijo ha sido renovado por segunda vez.
2. Cuando el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo para su terminación.
3. Cuando se presume legalmente la existencia de un contrato de duración indefinida, lo cual ocurre, al concurrir las siguientes condiciones:
  - a) Que el trabajador haya prestado servicios discontinuos.
  - b) Que dichos servicios discontinuos se hayan efectuado en virtud de a lo menos tres contratos de plazo fijo.
  - c) Que la duración de los contratos de plazo fijo comprenda un período de doce meses o más y
  - d) Que la duración de tales contrataciones, sumados los períodos no laborados por el trabajador, se haya producido durante un período de quince meses contados desde la primera contratación.

La norma que regula esta materia, exige como supuesto básico la existencia de contratos a plazo fijo, resultando inaplicable a los contratos celebrados para la ejecución de una faena u obra transitoria o de temporada.

Se ha establecido una presunción legal, por lo cual, puede ser desvirtuada probando lo contrario. En efecto, la norma legal establece una presunción, en virtud de la cual se considera que un trabajador ha sido contratado en forma indefinida cuando ha prestado servicios discontinuos en virtud, de lo a menos, tres contratos de plazo fijo, cuya duración de los mismos comprenda un tiempo de doce meses o más, dentro de un periodo de 15 meses, existiendo la facultad para el empleador, de acreditar, por otros medios de prueba que no han concurrido todos o algunos de los requisitos o supuestos necesarios para que opere la presunción.

La Dirección del Trabajo ante la consulta si resulta procedente pactar en los contratos de trabajo de plazo fijo, una cláusula que permita renovarlos automáticamente si ninguna de las partes manifiesta lo contrario ha señalado que esto resulta improcedente, toda vez que importaría una renuncia de derecho laborales para el trabajador, contraviniéndose lo dispuesto en el artículo 5 del código del Trabajo que entre las materias que regula esta el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales por parte de los trabajadores.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

✓ **Pacto de renovación automática contrato de plazo fijo.**

***Ordinario N° 4348, de 10.09.2019***

✓ **Obligación de comunicar por escrito el término de la relación laboral**

***Ordinario N° 6038, de 19.11.2015***

***Ordinario N° 2983, de 02.06.2016***

***Ordinario N° 5081, de 05.10.2015***

✓ **Duración máxima del contrato de plazo fijo**

***Ordinario N° 0065/01, de 07.01.2014***



***Artículo 10 bis: Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 6 del artículo 10, las partes podrán celebrar un contrato por una obra o faena determinada.***

***El contrato por obra o faena es aquella convención por la que el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella. Las diferentes tareas o etapas de una obra o faena no podrán por sí solas ser objeto de dos o más contratos de este tipo en forma sucesiva, caso en el cual se entenderá que el contrato es de plazo indefinido.***

***No revestirán el carácter de contratos por obra o faena aquéllos que implican la realización de labores o servicios de carácter permanente y que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, lo cual se determinará en cada caso específico por la Inspección del Trabajo respectiva, sin perjuicio de las facultades de los tribunales de justicia en caso de controversia.***

Este tipo de contratos proceden en aquellos casos que las partes contratantes no tengan certeza del momento preciso en que se producirá la terminación del contrato de trabajo, pero la prestación de servicios está condicionada a una obra o faena que por naturaleza concluye.

Esta causal tiene una estrecha relación con lo estipulado en el contrato de trabajo sobre la naturaleza de los servicios. Recordemos que el artículo 10, N° 3, impone la obligación de consignar en dicho instrumento, la naturaleza de los servicios, lo cual implica, que debe consignarse en forma precisa y clara las funciones o labores para las cuales es contratado el dependiente, por lo que, si se contrató para la realización de un trabajo específico y determinado, debidamente individualizado en el contrato, una vez concluido dicho trabajo se producirá la terminación del contrato.

La conclusión del trabajo o servicio debe ser una causal fundada en un hecho objetivo, por lo cual, no será procedente que la terminación del contrato quede entregada a la voluntad o arbitrio del empleador, quien determinará la circunstancia que provocará la conclusión del contrato de trabajo.

Es por lo anterior que el empleador debe estar en condiciones de poder acreditar ante el tribunal respectivo que:

- ✓ El contrato era por obra o faena, conforme lo establece el artículo 10 bis del Código del Trabajo
- ✓ Que la referida obra o faena a concluido, esto se debe hacer con los medios probatorios adecuados.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

- ✓ **Calificación contrato de trabajo por obra o faena transitoria**

***Ordinario 4.640, de 24.11.2014***

- ✓ **Concepto contrato de trabajo por obra o faena**

***Ordinario N° 954/009, de 15.03.2019***

***Ordinario N° 0100/0100, de 08.06.2004***

***Ordinario N° 55036/186, de 30.11.2004***

***Ordinario N° 4086, de 05.08.2016.***

***Ordinario N° 3611, de fecha 08.07.2016***

- ✓ Características contrato de trabajo por obra o faena

*Ordinario N° 5468/0324, de 02.11.1999*

- ✓ Cambio de la duración del contrato de plazo fijo a contrato por obra o faena

*Ordinario N° 1674/094, de 29.03.1999*

Respecto de esta causal de término de contrato, podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

*C.A. Rancagua, 22.12.2000, Rol N° 3444:*

*1° Que de los antecedentes acumulados al proceso, prueba testimonial apreciada de acuerdo a las reglas de la sana crítica, se encuentra acreditado en autos en Víctor R.S. fue contratado por la demandada el día 26 de noviembre de 1997, para realizar la labor de chofer de un camión tolva, en la obra que la empleadora ejecutaba para Codelco Chile, División El Teniente, en virtud de un contrato denominado "Embalses Carén III Etapa", N° CT-U-8766, según se desprende de las cláusulas primera y segunda del contrato acompañado a fs. 1.*

*2° Que de los términos del contrato que unía demandante con el demandado, se infiere que debía desempeñarse para una faena y obra determinada y transitoria, como lo señala expresamente el inciso segundo de la cláusula primera del contrato en cuestión.*

*3° Que con posterioridad al 26 de noviembre de 1997 y con fecha 15 de febrero de 1999, las partes contratantes modifican el contrato de trabajo primitivo, reemplazando la cláusula segunda por la siguiente: "Segundo: El empleador contrata los servicios personales del trabajador, a fin de que se desempeñe como CHOFER TOLVA en la(s) faena(s) R.E. correspondiente a la construcción de la Costa 194,7 de esta última, de pleno conocimiento por parte del trabajador" y termina agregando que "En todo lo no modificado por el presente instrumento continúan plenamente vigentes las estipulaciones del Contrato".*

*4° Que las partes están acordes en que el demandante prestó servicios para el demandado hasta el día 20 de mayo de 1999, oportunidad en que fue despedido, según el primero, o que se puso término a su contrato por haber concluido la faena para la que fue contratado, según su empleador.*

*5° Que la demandante no ha objetado la "Modificación de Contrato de Trabajo" acompañada por el demandado en su presentación de fojas 55 y agregada a fojas 43;*

*6° Que el Código del ramo ha establecido en su artículo 5° que "Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo".*

*Por su parte el inciso segundo agrega que "Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente";*

*7° Que a juicio de esta Corte, la modificación al contrato de trabajo pactada libe y conscientemente por las partes contratantes, en relación a la duración de las faenas, no vulnera la legislación laboral.*

*El trabajador ha concurrido en forma voluntaria a modificar la duración de su contrato y de acuerdo con su empleador convienen en que sus servicios se limitarán hasta la construcción de la Costa 194,7, sin que ello importe la renuncia de un derecho establecido en las leyes laborales, tanto porque la modificación se pactó en fecha muy anterior al término de la faena como porque se trata*

*de un trabajador que desde el inicio de su relación laboral fue contratado para una faena transitoria, lo que no le daba derecho a indemnización por años de servicios;*

*8°. Que la demandada ha acompañado, además, el documento agregado a fojas 52, no objetado, denominado "Recepción Parcial de Obras", en que se expresa que con fecha 4 de julio de 1999, "se procede a levantar el acta de recepción parcial de obras que corresponde al cumplimiento del Hito N° 3 "Rellenos presa hasta Cota 197,4", sin observaciones y con 31 días de adelanto, cumpliendo con el plazo contractual establecido, 4 de agosto de 1999";*

*9°. Que a juicio de esta Corte, el trabajador que hace uso del principio de la autonomía de la voluntad y libremente y de consumo con su empleador accede a que su contrato para trabajar en una obra determinada se modifique, especificándose cual será dentro de la obra total la faena cuya terminación pondrá fin a sus servicios, no vulnera ningún derecho irrenunciable.*

*Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 463 y siguientes del Código del Trabajo, se revoca la sentencia apelada de fecha siete de junio pasado, por la que se accedía a la demanda deducida a fojas 5 por Víctor R.S., declarándose, en su reemplazo, que no ha lugar a ella, sin costas por estimarse que se dedujo con motivo plausible.*

*Acordada con el voto en contra del Abogado Integrante señor R.S., quien estuvo por confirmar el fallo apelado, en mérito de sus propios fundamentos.*

**Corte de Apelaciones de La Serena Rol Ingreso N° 8-2020, de 05.05.2020:**

*QUINTO: Que, en consecuencia, y de conformidad con el análisis de la prueba rendida y los latos razonamientos del sentenciador contenidos en los motivos séptimo, octavo y noveno del fallo recurrido, es menester tener por acreditado que entre las partes de este proceso existió una vinculación de naturaleza laboral, la que se prolongó de manera continua desde Febrero del año 2014 hasta su despido en marzo del año 2019, bajo el amparo de diversos contratos, con sus respectivas prórrogas y modificaciones, pero sin que hubiera solución de continuidad en las labores prestadas por el trabajador, pues cada vez que fue firmado un finiquito, ese mismo día o a más tardar al día siguiente, se firmaba un nuevo contrato.*

*SEXTO: Que la norma que se ha alegado infringida, contenida en el artículo 177 del Código del Trabajo, señala cuáles son los requisitos que debe cumplir el finiquito, para que pueda ser invocado por el empleador, debiendo hacerse presente que, pese a la redacción del inciso tercero, no es el finiquito el que pone término a la relación laboral, pues las causales para que ello ocurra se contemplan en los artículos 159 a 161 del Código del ramo. La función del finiquito no es otra que la de dejar constancia del término de la relación laboral por alguna de las causales previstas en la ley, así como el cumplimiento de las obligaciones que quedaron pendientes al término de dicha vinculación.*

*SÉPTIMO: Que, para una adecuada comprensión del precepto, es útil tener presente que la Excm. Corte Suprema, en fallo de trece de septiembre de dos mil diecisiete, al analizar lo que debe entenderse por finiquito, hizo hincapié en que su naturaleza es la de ser una convención, agregando que sólo tiene poder liberatorio respecto de aquellas materias que las partes acuerden de manera expresa. De ello se derivan dos consecuencias importantes, siendo la primera y más obvia que el finiquito carece de un poder liberatorio general y absoluto, encontrándose restringido a los términos acordados por quienes concurren a su celebración, y relacionado con lo anterior, que para determinar su real alcance es posible recurrir a las normas de interpretación propias de*

*cualquier convención. En consecuencia, por su propia naturaleza, es perfectamente posible que exista una discrepancia entre la voluntad real de las partes y la declarada en el documento respectivo, debiendo el Tribunal estarse a la primera de ellas, tanto por la regla de derecho común contenida en el artículo 1560 del Código Civil, como por la aplicación del principio de primacía de la realidad propio del Derecho del Trabajo.*

*OCTAVO: Que lo que ha realizado la jueza recurrida, al negar el pretendido poder liberatorio de los finiquitos de los años 2016 y 2017, es precisamente interpretar la voluntad real de las partes en los documentos suscritos y acompañados al proceso, dando por acreditado que “en la práctica, mediante la celebración de estos sucesivos contratos, aparentemente temporales, se escondía una relación de carácter indefinido, no dándose, en este caso en particular, ni si quiera una laguna entre un contrato y otro, tal como se desprende de la sucesión de contratos y consta del certificado de pago de cotizaciones de AFP. Entenderlo de otra forma, significaría desconocer la primacía de la realidad y la excepcionalidad de los contratos por obra o faena y de plazo fijo, versus la estabilidad relativa en el empleo que rige en nuestro ordenamiento”. No hay, en consecuencia, una inaplicación de la normativa del artículo 170; al contrario, se permite al empleador demandado invocar el finiquito, pero sólo puede hacerlo respecto de los reales acuerdos de las partes, siguiendo la doctrina de nuestro máximo Tribunal, siendo evidente que en el caso de autos ello no se extendía a una extinción efectiva de la relación laboral, la que se mantuvo sin solución de continuidad por el plazo establecido en el fallo en análisis.*

*NOVENO: Que la pretendida aplicación incorrecta de la Ley 21.122 no es tal, pues claramente la mención que de ella se realiza en el fallo no es a título de norma decisoria litis, sino únicamente para ilustrar la forma restrictiva en que deben interpretarse los contratos por obra o faena, del modo como ya lo había venido indicando la doctrina en la materia, que para casos de contratos sucesivos, en el evento que ellos encubran una relación laboral típica, estima que deben entenderse como indefinidos. La cita meramente referencial de la ley en cuestión queda de manifiesto del hecho que, de eliminarse el párrafo respectivo, en nada se alteran los razonamientos de la sentenciadora, quien ni siquiera la incluyó en las respectivas citas legales.*

*DÉCIMO: Que respecto de la causal de nulidad prevista en el artículo 478 letra c) del Código laboral, en tanto fue alegada respecto de la demanda de despido injustificado, ella naturalmente no puede prosperar, pues lo que en verdad se pretende es una modificación de los hechos establecidos en la sentencia, y no una alteración en la calificación jurídica de los mismos. En efecto, tal como se*

*refiere en la sentencia recurrida, en su motivo noveno, el demandante trabajó para la recurrente desde febrero de 2014 hasta Marzo de 2019, y si bien entre las partes se suscribieron varios contratos, en ellos “sólo variaba la faena a la que se asignaba su prestación de servicios como chofer o como ayudante de bodega, no siendo posible entender que sus labores efectivamente cambiaran dependiendo de si se asignaba al término de un tabique de un piso determinado, o el término del yeso, cerámico, etc., a que se alude en los anexos de contrato del actor, porque las labores como chofer o ayudante de bodega no se pueden asignar a una fracción de la obra”. Se trata en definitiva de hechos que sólo admiten calificarse, como acertadamente hace la sentenciadora, de una relación laboral de carácter singular e indefinido, al margen del equívoco ropaje jurídico del que se pretende valer la parte demandada.*

✓ **Artículo 159 N° 6: CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR**

Es necesario tener presente que, el contrato de trabajo, genera obligaciones recíprocas para las partes contratantes, en el caso del empleador, sus principales obligaciones consisten en proporcionar al dependiente el trabajo convenido y pagar por estos servicios la remuneración pactada.

De este modo, si el trabajador no cumple la obligación propia de prestar servicios, por una causa que le sea imputable, el empleador se encuentra liberado de su obligación de pago de remuneración, atendido el concepto y naturaleza del contrato de trabajo, por otra parte si la causa u origen de la no prestación de servicios emana del empleador este se verá obligado al pago de la remuneración convenida, toda vez que la no prestación de los servicios se debe a una causa no imputable al trabajador.

El artículo 1545 del Código Civil, establece que ***"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"***.

De la disposición legal citada se desprende que una vez celebrado válidamente un contrato las obligaciones que de él emanan tienen fuerza de ley para las partes contratantes, salvo que las mismas lo dejen sin efecto de mutuo acuerdo, o que concurra alguna causa legal. Sin embargo, existen situaciones en las cuales el empleador no se encuentra posibilitado de cumplir con su obligación de proporcionar trabajo, por causas que no le son imputables, al respecto la jurisprudencia emanada de la Dirección del Trabajo ha sostenido reiteradamente, que el empleador no puede exonerarse de las obligaciones de proporcionar el trabajo convenido y de remunerarlo, sino en el evento de fuerza mayor o caso fortuito, ya que es esta una de las causas legales que puede incidir en el cumplimiento de un contrato de trabajo.

El artículo 45 del Código Civil, define fuerza mayor o caso fortuito de la siguiente forma, ***"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."***.

De la definición precedentemente anotada se deduce que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesario, que el hecho que se invoca reúna copulativamente los siguientes requisitos:

- a) Que sea inimputable, es decir, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su ocurrencia;
- b) Que sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y
- c) Que sea irresistible, es decir que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponer defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Respecto de la causal de término de la relación que nos ocupa en este punto, debemos tener presente que para una correcta aplicación, se requiere que la situación invocada como fuerza mayor o caso fortuito sea de tal magnitud que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones principales que emanan del contrato, ya que en el evento que la imposibilidad tenga el carácter de parcial los efectos del contrato podrán ser suspendidos, interrumpidos o limitados, pero en ningún caso, dará lugar a la extinción de este. Como ya lo hemos señalado para que estemos en presencia de un hecho o acto que, revista el carácter de caso fortuito o fuerza mayor, es necesario que cumpla las siguientes condiciones:

1. Que sea imprevisto.
2. Que sea insuperable o irresistible y
3. Que sea ajeno a la voluntad de la persona que lo invoca.

Estos requisitos debemos entenderlos como copulativos, toda vez que la ausencia de alguno de ellos nos permite señalar que no estaremos en presencia de un caso fortuito o fuerza mayor. Es importante señalar que la dificultad que enfrente el empleador en cuanto a su obligación de otorgar el trabajo convenido no es causa suficiente para ponerle término, hecho que se esté invocando como caso fortuito o fuerza mayor debe ser de tal magnitud que haga imposible el cumplimiento de las obligaciones contractuales.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 1922/034, de 20.04.2015*

*Ordinario N° 1412/021, de 19.03.2010*

*Ordinario N° 0548/011, de 31.01.2017*

*Ordinario N° 5661/032, de 06.12.2019*

Respecto de esta causal de término de la relación laboral, podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

***Corte Suprema, Rol 3729-2013, 16.10.2013:***

*Octavo: Que a la luz de lo expuesto y realizado el examen de la concurrencia de los presupuestos enunciados precedentemente, tal exigencia no aparece cumplida en la especie, desde que la situación planteada en autos no es posible de homologar con la del fallo que ha servido de sustento al recurso extraordinario en análisis. En efecto, como se ha dicho, en la sentencia impugnada en esta causa se estableció que el 3 de julio de 2012 el Director de Arquitectura de la Región Metropolitana solicitó a la demandada Consorcio RSN Ltda. la separación de funciones del actor, debido a su incapacidad profesional para cumplir eficazmente con el propósito de prevención de riesgo, lo que fundó el despido del actor por la causal del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo. Asimismo se asentó que las deficiencias en materia de seguridad en la obra no sólo son atribuibles al actor, sino que también a la falta de diligencia de la empresa; y que al decidir la empleadora vincularse contractualmente con el Ministerio de Obras Públicas, podía anticipar que dicho órgano dentro de las facultades que se le conceden decidiese la separación de algún dependiente. Por lo anterior, se concluyó por una parte, que no concurren en la especie los requisitos de la fuerza mayor relativos a que se trate de un hecho externo independiente de la voluntad del empleador y que el hecho sea imprevisto; y por otro lado, que resulta innecesario analizar el último de los requisitos exigibles, esto es, que exista imposibilidad de resistir el acto de autoridad.*

*Noveno: Que, en cambio, en el fallo acompañado al recurso se razona sobre la base de hechos diversos, relacionados con la situación de siete trabajadores que fueron despedidos por la causal del artículo 159 N° 6, esto es, caso fortuito o fuerza mayor, fundada en que el día 18 de octubre de 2006 se produjo un incendio en la planta industrial de la empresa ubicada en Temuco y que la empleadora contaba, además de la fábrica siniestrada, con otra planta en la localidad de Lautaro, en la que se desarrollaban solamente dos de las muchas etapas en que se divide el proceso productivo de la industria, donde trasladó a quince dependientes, absorbiendo aproximadamente un quinto de la fuerza de trabajo total, con las destrezas y conocimientos correspondientes a dicha fase. Sobre la base de los presupuestos fácticos reseñados, se estimó que, en este caso, concurren los requisitos que la ley impone para la configuración del caso fortuito, esto es, hecho inimputable, imprevisible e irresistible.*

***Corte de Apelaciones de La Serena, Rol 11/2010, 26.04.2010:***

*Cuarto: "...el hecho de la Clausura no constituye un caso de fuerza mayor o caso fortuito, que autorice a los demandados haber puesto término al contrato de trabajo por esta causal*

*contemplada en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, pues el hecho causante de la clausura no es extraña al empleador, ni le es imputable al mismo. Que, por el contrario, dicha clausura es la consecuencia directa del incumplimiento de determinadas obligaciones que pesan sobre los demandados en cuanto a las condiciones laborales y de seguridad de la empresa”.*

**Corte Supremo, Rol N° 1247/2010, 06.05.2010:**

*Cuarto: “Que...lo que pretende el demandado es que el incendio que afectó a la ferretería sea calificado como caso fortuito o fuerza mayor y, por ende, se considere a dicho siniestro como causal suficiente para justificar los despidos de los demandantes. Sin embargo, la conclusión a la que arribaron los jueces del grado es, precisamente, la contraria, ya que estimaron que el incendio no produjo a la demandada un descalabro económico que le haya impedido proseguir con su actividad comercial, ni se ha extinguido la empresa, sino que ha seguido desarrollando su actividad comercial, motivo por el cual, estimaron que el despido resultó injustificado”.*

**Corte Suprema, Rol N° 6008-2011, 11.04.2011:**

*Primero: Que el recurrente deduce recurso de unificación de jurisprudencia en contra de la sentencia que rechazó el recurso de nulidad interpuesto por su representada. Luego de referir los hechos y las condenas impuestas a su parte, argumenta que la materia de derecho que funda su presentación es la correcta interpretación del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, esto es, la procedencia del caso fortuito o fuerza mayor, específicamente los elementos o factores que deben considerarse al determinar la irresistibilidad para el empleador de mantener el contrato de trabajo y el cumplimiento de sus obligaciones laborales.*

*Invoca como fundamento de su solicitud, las sentencias dictadas por la Corte de Apelaciones de Concepción en los autos rol N° 294-2010 y rol N° 295-2010, que establecen que la irresistibilidad para la procedencia del caso fortuito, dice relación con la imposibilidad para el empleador de cumplir con sus obligaciones laborales y de seguir cumpliendo con el contrato; y que frente a esta afirmación se debe analizar cada situación en particular. En ambos casos se determinó que el terremoto de 27 de febrero de 2010 constituye un caso fortuito. A causa del terremoto resultaron destruidos y saqueados los supermercados del demandado José Medina Medina ubicados en Arauco donde laboraban los demandantes, el de Curanilahue y el de Los Álamos, este último además fue incendiado.*

*Finaliza pidiendo se acoja el presente recurso y se dicte sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia sobre la materia señalada y, con su mérito, se declare que el despido de las actoras ha sido justificado en razón de la procedencia de la causal de caso fortuito o fuerza mayor del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, con costas.*

*Segundo: Que, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 483-A del Código del Trabajo, el recurso debe contener fundamentos, una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto de la materia de derecho de que se trate, sostenidas en diversos fallos emanados de tribunales superiores de justicia y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar la copia del o de los fallos que se invocan como fundamento.*

*Tercero: Que, habiéndose dado cumplimiento a los requisitos precedentemente indicados, corresponde examinar el fondo debatido; en este caso la materia de derecho que fue sometida a la*

*decisión de esta Corte mediante el recurso deducido por la parte demandada, a saber, la correcta aplicación e interpretación del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, particularmente, el presupuesto de la irresistibilidad.*

*Cuarto: Que al respecto cabe señalar que la sentencia que falla el recurso de nulidad y se pronuncia sobre el aspecto que se analiza, lo desecha al estimar que no existe el vicio legal que invoca el recurrente ya que la imprevisibilidad e irresistibilidad que la causal de despido fuerza mayor o caso fortuito requiere, debe provocar la imposibilidad absoluta del empleador de mantener el puesto de trabajo de los actores y de cumplir con sus obligaciones laborales; a lo que debe agregarse la ponderación de los factores específicos de la fisonomía propia de cada empresa para establecer fehacientemente la imposibilidad concreta de mantener la continuidad de la relación laboral. La sentencia establece que en la especie, del mérito de autos aparece que el empleador está en la posibilidad cierta de sustraerse a los efectos del terremoto. Agrega que no ha resultado acreditado que el demandado estuviere impedido de proseguir con su actividad comercial habitual. De esta manera, teniendo presente el patrimonio del demandado, concluye que éste puede cumplir con sus obligaciones laborales frente a sus trabajadores. Afirma que no se ha acreditado la imposibilidad concreta del demandado de mantener la continuidad de la relación laboral con las actoras.*

*Por otra parte, los fallos en que el recurrente sustenta su arbitrio sostienen que concurre el elemento de la irresistibilidad, al señalar que siendo un hecho no discutido que el empleador ha logrado formar durante muchos años cuatro supermercados con un patrimonio determinado, y luego del terremoto la destrucción de tres de ellos, con una disminución ostensible de su capital y actualmente sin utilidades por período indefinido, es lógico que no esté en condiciones de continuar con la relación laboral con los demandantes, ni menos incluirlos dentro del único establecimiento comercial que quedó funcionando, lo razonable es que mantenga la relación laboral con los trabajadores que laboran en el local que está en condiciones de hacerlo.*

*Quinto: Que de lo expuesto precedentemente queda en evidencia que existen distintas interpretaciones sobre la materia de derecho, motivo por el cual, el presente recurso de unificación de jurisprudencia deberá acogerse.*

*Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, se acoge el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por el demandado a fojas 70 de estos antecedentes, en relación con la sentencia de uno de junio del año pasado, dictada por la Corte de Apelaciones de Concepción, la que se reemplaza por la que se dicta a continuación, sin nueva vista y separadamente.*

**Corte Suprema, Rol N° 440-07, 08.02.2007:**

*Sólo resta declarar injustificado el despido, habido consideración que el caso fortuito invocada no se condice con el hecho de haber reemplazado al actor por otro trabajador, con una remuneración similar. Ya que ello significa que las dificultades económicas sufridas por la actora no significaron la pérdida del puesto del actor, por ende el despido carece de razón.*

**Corte Suprema, Rol N° 736-06, 24.07.2006:**

*Que ahora bien, conforme a lo consignado en el motivo 3) y, teniendo presente que la demandada principal, no acredito fundamento para despedir a la demandante, ya que si bien en su libelo alude*

*a fuerza mayor en razón de no contar con contratos para ninguna obra a contar de mayo de 2002, lo cierto es que tal circunstancia es ajena a la actora, más aún, si sus labores las efectuaba en oficinas de aquella, - Secretaria de Gerencia, conforme lo expresan los testigos de ésta a fs. 276 y, 282-, sin que tampoco existen antecedentes contractuales en orden que sus servicios dependían de vínculo contractual entre su empleadora y terceros.*

## ARTÍCULO 160 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

En el artículo 160 del Código del Trabajo se encuentran enumeradas las denominadas causales de caducidad subjetivas, estas causales de término de la relación laboral las invoca el empleador ante una conducta del trabajador.

El término de contrato por alguna de estas causales no da derecho a las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo, correspondiéndole al trabajador solo la indemnización por feriado legal o proporcional en la medida que cumpla con los requisitos para ello.

Las causales del artículo 160 deben ser fundadas y debidamente acreditadas, correspondiéndole al empleador acreditar la efectividad de los hechos que si invocan como constitutivos de la causal de término en caso de reclamación de ella por parte del trabajador.

El artículo 160 del Código del Trabajo dispone:

***Artículo 160: El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:***

***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;***
- e. Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y***
- f. Conductas de acoso laboral.***

***2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.***

***3. 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; asimismo, 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.***

***4. 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.*
- 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 estos.*
- 6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.*
- 7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.*

De la lectura de este artículo se desprende que el empleador podrá poner término a la relación laboral cuando el trabajador incurra en algunas de las conductas que la norma establece, pudiendo incluso invocar más de una causal.

A continuación, revisaremos cada una de las causales de término de contrato que contempla este artículo.

✓ **Artículo 160 N° 1: CONDUCTAS INDEBIDAS DE CARÁCTER GRAVE, DEBIDAMENTE COMPROBADAS**

El numeral 1 del artículo 160 establece:

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;
  - e. Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y
  - f. Conductas de acoso laboral.

Como podemos apreciar este numeral establece 6 causales de término de la relación laboral que el empleador puede invocar, pero debemos tener en consideración que el legislador expresamente ha exigido para la procedencia de estas causales, que concurren las condiciones que a continuación se indican:

1. Deben ser conductas indebidas.
2. Se requiere que tales conductas sean de carácter grave.
3. Estas deben ser debidamente comprobadas.

Recordemos que corresponde al juez laboral, determinar la gravedad de la conducta en que incurre el trabajador y, en consecuencia, si el despido se ajusta o no a derecho.

Respecto de las 6 causales que nos ocupa es necesario tener en consideración lo siguiente:

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

El Código del Trabajo no define lo que debe entenderse por "falta de probidad" para efectos de la aplicación de la causal de término que nos ocupa, sin embargo, debemos señalar que la probidad es la honradez,

integridad y rectitud en el actuar, por lo que la falta de probidad sería la ausencia de honradez, integridad o rectitud en el proceder de un trabajador en el desempeño de las funciones convenidas en el contrato.

La Corte Suprema ha establecido que no puede desconocerse que el contrato de trabajo debe entenderse marcado no solo por lo que este escriturado en el sino que debe regirse por su contenido ético, es decir, por el imperio de determinados principios que los contratantes deben respetar, entre los cuales estarán el de fidelidad y lealtad al se encuentran obligadas, las relaciones laborales deben desarrollarse en un ambiente de confianza, el que se genera siempre que los contratantes cumplan con sus obligaciones de acuerdo a lo pactado, pero siempre obrando de buena fe.

Para que el despido sea procedente por esta causal de término de contrato, se requiere que las conductas invocadas por el empleador sean graves y debidamente comprobadas.

Respecto de esta causal de término nos resulta útil citar la siguiente jurisprudencia judicial:

***Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 779-2015***

*La falta de probidad, implica un análisis más amplio que la sola apropiación de lo ajeno, no pudiendo circunscribirse solo a la existencia de un perjuicio económico, y el comportamiento de la demandante configura una falta de honestidad en el actuar, al engañar a su empleador presentando una licencia por enfermedad inexistente a fin de fabricarse una inasistencia justificada al trabajo, obligando a contratar un reemplazante en sus funciones, manteniendo la antigüedad, beneficios y condiciones de su contrato, mientras mediante un engaño vulneraba las obligaciones para las que fue contratada, dejando de asistir al trabajo, pretendiendo estar enferma.*

***Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 503-2015:***

*La causal de despido sólo exige falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones y es un error de derecho el pretender que esa conducta haya sido objeto de sanción penal pues ello importa agregar un requisito que la ley no contempla. El empleador ha descrito en la carta de despido los hechos en que funda su decisión y ha entendido que ellos constituyen la causal aludida, agregando que son constitutivos de delito, afirmación esta última que no es relevante para lo que nos ocupa pues sea cual fuere el resultado posterior del juicio penal, lo que realmente importa para este juicio laboral es decidir si tales conductas son o no deshonestas, si el trabajador incurrió o no en faltas a la probidad. No es este un juicio criminal y se ignora el derrotero que ha tomado la querrela criminal deducida y de hecho ninguna importancia tiene ello para estos efectos: si se han dado por acreditados determinados hechos como efectivamente ha sucedido de acuerdo a lo consignado, pues es la labor del juez en lo laboral hacer la construcción lógica para decidir si ello es o no uno de los actos deshonestos imputados en la carta de despido.*

*En estas circunstancias, establecido como un hecho que el trabajador era el encargado de remuneraciones de la empleadora, que tenía las claves de acceso al sistema respectivo y que al menos en el mes de diciembre de 2013 se aumentó unilateralmente sus remuneraciones en la forma indicada, entender que ello no constituye la causal porque no hay prueba de existir una sentencia penal ejecutoriada en contra del actor es una infracción a lo que previene la letra a) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo que no contempla un requisito como el que ha exigido el tribunal a quo y, por lo mismo, debe acogerse el recurso, invalidarse el fallo y dictarse otro, en su reemplazo, que rechace la demanda de despido injustificado.*

**Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 999-2014:**

*En lo que hace a la gravedad de los hechos, debe recordarse que el artículo 160 N° 1 letra a) del Código del Trabajo establece como causal de despido la falta de probidad, lo que importa un actuar deshonesto y, ciertamente, haya habido o no una sanción penal por este hecho, lo cierto es que los hechos que la sentencia dio por justificados constituyen una conducta que se adecua a la causal de despido indicada y, por lo mismo, la calificación jurídica que el tribunal a quo ha dado a los hechos acreditados, es la correcta.*

*Es efectivo que el N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo exige que la conducta indebida sea grave, pero tal gravedad no puede apreciarse de acuerdo a las consecuencias del acto: una directora de un establecimiento educacional que incorpora notas a los alumnos de 4° medio, que no estaban respaldadas por evaluación alguna con el sólo ánimo de aumentar sus promedios, incurre en un acto ímprobo y ello es necesariamente grave.*

**Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 8269-2008:**

*Asimismo, el hecho que el actor obtuviera un sobresueldo mensual, no autorizado por la casa matriz, emitiendo boletas a nombre de su cónyuge, constituye una conducta reprochable que necesariamente afecta la confianza que debe existir entre empleador y empleado con mayor razón si éste último es quien maneja las finanzas de la empresa. Se tiene por establecido así, que en el comportamiento del actor sí hubo falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato, encontrándose en consecuencia acreditada la causal de despido invocada por la demandada y justificado el despido del actor.*

**Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 3367-2008:**

*CUARTO: Que cabe tener presente que la falta de probidad no se encuentra definido por el legislador laboral, pero doctrinariamente y jurisprudencialmente se ha entendido que es la falta de honradez, integridad y rectitud en el actuar del trabajador en el desempeño de sus funciones convenidas en el contrato. Ello no necesariamente puede constituir un ilícito penal, aunque en ocasiones puede serlo cuando concurren las exigencias de algún tipo penal. En el presente caso, por los mismos hechos que constituyen la causal de despido hubo una denuncia criminal y se ha dictado sentencia en la causa rol N° .....-2003, el 5 de mayo de 2008, por el 15° Juzgado del Crimen de Santiago, tenida a la vista, la que entre otros elementos de prueba, consigna el peritaje contable decretado por ese Tribunal, pericia que concluye que examinados los registros contables y documentos de la empresa Transportes ..... S.A., el monto apropiado por ..... asciende a la suma de \$881.000, condenándosele, junto a otros, a la pena de 541 días de presidio menor en su grado medio y a pagar una multa de 11 Unidades Tributarias Mensuales, más las accesorias legales y al pago de las costas de la causa. Además, es condenado al pago solidario a favor de Transportes ..... S.A., por daño emergente, la suma de \$ 5.935.500.- Esta causa actualmente se encuentra en consulta ante esta misma Corte; y, si bien dicha sentencia no se encuentra ejecutoriada, los antecedentes respecto de la apropiación de dinero efectuada por el demandante, son coincidentes con los que se aportaron a este juicio laboral.*

*QUINTO: Que, de esta manera, se tiene por acreditado la legalidad del despido al quedar establecido que el actor incurrió en la causal de terminación de contrato de trabajo establecida en el artículo 160 N° 1 letra a) del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.*

✓ **Conductas de acoso sexual**

Esta causal de término del contrato de trabajo, guarda directa relación con las normas sobre investigación y sanción del acoso sexual establecidas en los artículos 211 A al 211 E del Código del Trabajo.

Por su parte el artículo 2 del Código del Trabajo respecto del acoso sexual dispone:

***Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal 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.***

De acuerdo a la disposición legal citada, estaremos en presencia de una conducta de acoso sexual cuando una persona, ya sea el empleador o uno de sus representantes u otro trabajador, efectúa o solicita requerimientos de naturaleza sexual al afectado(a), no consentidos por éste, amenazándolo en su situación y entorno laboral o perjudicándolo en sus oportunidades en el empleo. Debemos tener claro que las conductas constitutivas de acoso sexual no se limitan no son necesariamente acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, tal como lo señala el antes citado artículo 2, que señala que el acoso sexual puede producirse “por cualquier medio”, incluyendo en ese sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, mensajes de texto o imágenes, utilización de las redes sociales, entre muchas otras que se pueden dar.

Al establecerse en la norma citada, la expresión “amenacen o perjudiquen su situación laboral”, que se configura la conducta de acoso sexual no sólo cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en la empresa, sino que también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo.

Respecto del procedimiento de investigación de las denuncias de acoso sexual debemos tener presente que toda que se considere afectada por este tipo de conducta o bien sea víctima de acoso sexual puede denunciar estos hechos por escrito a su empleador o bien a la Inspección del Trabajo respectiva.

El empleador que recibe la denuncia por Acoso Sexual puede optar entre hacer directamente una investigación interna, de acuerdo al procedimiento establecido en la empresa en el reglamento interno de orden higiene y seguridad que tenga o bien dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tendrá 30 días para efectuar la investigación.

La investigación interna efectuada por el empleador, debe realizarse en un plazo de 30 días, de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo.

Si la denuncia fue hecha por la persona afectada o bien el empleador a la Inspección del Trabajo, ésta debe efectuar una investigación en los mismos términos descritos anteriormente. Finalizada la investigación le comunica los resultados al empleador, de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.

Es importante destacar que de acuerdo a las normas que regulan la investigación y sanción del acoso sexual, el empleador que recibe una denuncia de acoso sexual, debe adoptar con prontitud y eficacia las medidas de resguardo para evitar el comportamiento y en el evento que haya ocurrido, disponer la separación de los trabajadores, con el objeto de evitar que los hechos sigan produciéndose, esto conforme lo establece el Artículo 211-B del Código del Trabajo, medidas tales como la separación de los espacios físicos o la

redistribución del tiempo de jornada, en caso que la denuncia se realizó en la Inspección del Trabajo, dicha institución al iniciar el procedimiento de fiscalización respectivo sugerirá la adopción de aquellas medidas al empleador.

Si se comprueba el Acoso Sexual, el empleador debe aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de un plazo de 15 días de terminada la investigación interna o desde que se le hayan comunicado los resultados de la investigación efectuada por la Inspección del Trabajo, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 211 D y 211 e del Código del Trabajo.

El procedimiento y las sanciones deben estar contenidos en el Reglamento Interno, las sanciones van desde la amonestación al trabajador que incurrió en las conductas de acoso sexual hasta el despido del trabajador o trabajadora cuando se ha comprobado su condición de acosador, sin derecho a indemnización, de acuerdo a la causal del artículo 160 N° 1 letra b del Código del Trabajo, que es acoso sexual.

El despido por acoso sexual solo será procedente en la medida que se haya realizado la investigación antes mencionada y se haya establecido la existencia de las conductas de acoso sexual y que estas tengan la gravedad suficiente para establecer que la sanción que debe aplicar el empleador al trabajador sea el término de la relación laboral.

✓ **Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa**

Para entender y aplicar correctamente esta causal de término de la relación laboral debemos tener presente que las vías de hecho dicen relación con toda acción de fuerza o violencia que una persona ejecuta o realiza en contra de otra sin estar amparada por alguna norma jurídica que la justifique o la legitime. Las vías de hecho constituyen cualquier maltrato de obra o agresión física provocada por el trabajador, tales como las riñas, golpes, peleas, enfrentamientos y reacciones desproporcionadas que perjudican la dignidad de la víctima y la disciplina interna de la empresa.

Para que se configure esta causal es necesario que la fuerza o violencia sea ejercida por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa, por lo cual, las vías de hecho ejercidas por el trabajador sobre un tercero ajeno a la empresa, en dependencias de la misma, no configuraría la causal.

Es importante tener presente al momento de invocar esta causal de término que la jurisprudencia judicial que señala que no basta para configurar la causal de despido de vías de hecho, la sola circunstancia que la conducta sea digna de reproche, siendo necesario acudir a diversos criterios para determinar si el acto cuestionado es de la gravedad necesaria para el despido, cuando el trabajador actúa en legítima defensa, respecto a una agresión de la cual fue víctima.

Respecto de esta causal podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

**Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 521-2010:**

*4º) Que, a juicio de esta Corte, y a la luz de lo dispuesto en el artículo 160 del Código del Trabajo, debe tenerse en primer lugar en cuenta que, conforme al preámbulo de dicho precepto, el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: "1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan", mencionando, entre otra de las conductas, y en su letra c), las "vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa";*

5º) Que, como adjetivo, es “indebido” lo que es “lícito, injusto y falta de equidad”, y, como adverbio, “indebidamente” es “sin deberse hacer”, o “contra derecho o justicia”. “Grave”, a su vez, indica “grande, de mucha entidad o importancia, molesto, enfadoso”, y “conducta”, finalmente, es la “manera con que los hombres gobiernan su vida y dirigen sus acciones”. “Vía” es el “modo regular y común de hacer una cosa”, es la “facultad que se elige o toma para hacer una cosa”, significa “en curso, en trámite, en camino”, es la “forma”, “manera” o “modo” de hacer una cosa. “Hecho”, en el sentido de la expresada norma, es proceder “arbitrariamente por vía de fuerza y contra lo prescrito en el derecho”;

6º) Que el reproche de fondo que el recurrente hace a la sentencia que recurre de nulidad consiste en que la sentencia, luego de dar por configurada la causal de despido del artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo, agrega que los hechos verificados deben ser de tal gravedad que llevan necesariamente a un quiebre del vínculo laboral. Agrega el recurrente que la sentencia concluye erradamente que al no verificarse menoscabo para la empresa ni para el otro participante de la riña no se configura la causal de despido invocada por el empleador, exigencias que el reclamante dice no están impuestas por la ley, bastando que solo exista una determinada conducta desplegada por el dependiente y que se concrete en golpes o en alguna situación similar;

7º) Que, estando de acuerdo con la sentencia en cuanto ésta reconoce que la riña ocurrió y que efectivamente hubo las vías de hecho de que trata la norma que sirvió de base al despido, el recurrente reprocha a la sentencia que exija sin embargo que debió el empleador rendir la prueba necesaria para demostrar que esas vías de hecho habían “obstaculizado el desarrollo de la actividad empresarial” o “la creación de condiciones negativas”, lo que serían exigencias improcedentes y no previstas en el texto legal. Ese es todo el apoyo del recurso y la base de su sustento. Empero, cree esta Corte que, al pretenderlo así, el recurrente yerra por diversos motivos, como son entre otros los siguientes:

a) que el artículo 456 del Código del Trabajo contiene precisamente las directrices que debe seguir el Juez al apreciar la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; y

b) que un hecho de tal naturaleza, esto es, una conducta desplegada objetivamente por el trabajador podría perfectamente ser irrelevante en determinadas circunstancias para la empresa y para la preservación del clima laboral de armonía general al interior de la misma. Sin embargo, no cabe dudas que sí sería relevante y de importancia si las vías de hecho han producido un daño que dé a la conducta la gravedad y trascendencia que la ley exige. En el caso de marras, el Juez, dentro de sus facultades –y deberes-, de apreciación de la prueba, ha debido –y así hizo-, ponderar las consecuencias del hecho y su falta de gravedad en el presente caso, elemento subjetivo del que no puede relevarse al Juez en el examen del caso, si, como ha de ser en Derecho, ha de reconocérsele el poder de discernir entre la trascendencia o la falta de importancia o significación de un hecho en que, por último, intervienen dos personas en una acción de hecho cuyos méritos, inicios o justificación individuales resultan en extremo difíciles –si no imposibles-, de controlar. Texto literal y espíritu de la norma será siempre –en toda controversia judicial-, la alternativa del Juez intérprete para decidir lo que la sana crítica le concede; y

8º) Que, en consecuencia, no basta “que el actor haya sido partícipe activo” de la riña –como sostiene el recurrente-, para tener por constituida la causal de despido, por lo que, no concurriendo las causales legales que autorizan el recurso de nulidad, éste debe ser desestimado, como se dirá en lo decisorio, atendido lo dicho precedentemente y el marco jurídico que regula un recurso de esta clase, como se ha expuesto en los fundamentos 2º y 3º del presente fallo.

*Por estas consideraciones y citas legales, y atendido también lo dispuesto en los artículos 474, 477 y 478 del Código del Trabajo, se rechaza el recurso de nulidad deducido en representación de la demandada TECNO BOGA S.A., en contra de la sentencia de veintinueve de marzo de dos mil diez, pronunciada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, sentencia que por lo tanto no es nula.*

**Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 514-2007:**

*4. Que el artículo 160 N° 1 letra b) del Código del Trabajo dispone que el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando como causal alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, como Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.*

*Las vías de hecho dicen relación con toda acción de fuerza o violencia que una persona ejecuta o realiza en contra de otra sin estar amparada por alguna norma jurídica que la justifique o la legitime.*

*Las vías de hecho se han entendido referida a "agresiones físicas", a reacciones violentas y groseras; en general, ofensas físicas entendidas como un injusto ataque de una persona a otra, materialmente, al hacerla objeto de una agresión que mortifique o lesione su integridad corporal.*

*Los hechos que configuren la causal, deben tratarse de graves e inmediatos y debidamente comprobados.*

**Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 3429-19, de 09.07.2020:**

*Séptimo: Que, como lo se ala la sentencia del tribunal a quo, no basta para constituir la causal de despido invocada, la sola circunstancia que la conducta sea digna de reproche, siendo necesario acudir a diversos criterios para determinar si el acto cuestionado es de la entidad necesaria para adoptar la decisión de despido, para lo cual la sentencia se funda en el estándar que ha fijado la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia, referidos al elemento subjetivo del trabajador despedido, manifestado en actos positivos de crear en el otro trabajador la amenaza de sufrir un da o específico, que superen el umbral del arrebató, lo que no se cumple en la especie.*

*Octavo: Que, por lo mismo, se comparte lo que se ala la sentencia, que no se cumple con el requisito que la conducta que el empleador atribuye en la carta de despido al trabajador, pueda ser calificada de grave, toda vez que este actuó en legítima defensa, respecto a las vías de hecho que se le atribuyen.*

✓ **Injurias proferidas por el trabajador al empleador**

El Código del Trabajo no define lo que debe entenderse por "injuria" para efecto de la causal de término de la relación laboral que nos ocupa, si embargo de acuerdo a la jurisprudencia judicial se podría decirse que serían las ofensas verbales o físicas proferidas por el trabajador al empleador y que se estimen suficiente como para poner término al contrato, sin que necesariamente ellas constituyan el delito de injuria a que se refiere el Código Penal.

Las injurias proferidas por el trabajador al empleador que la ley señala como suficiente para justificar el despido del trabajador no son las mismas que constituyen el delito de injurias en la forma que exige el Código

Penal, sino que deben entenderse en su sentido natural y obvio, es decir como expresiones que agravian o ultrajan a otro, mediante obras o palabras que lo agravian.

No podemos olvidar que al igual que las otras causales que hemos visto, la calificación de las causales de término de la relación laboral, en caso de reclamación de la causal de término de la relación laboral por parte del trabajador queda entregada a los Tribunales de Justicia.

Respecto de esta causal podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

**Corte Suprema causa Rol N° 7.698/2.008, de 28.01.2009:**

*Sexto: Que la disposición contenida en el artículo 160 N° 1 letra d) del Código del Trabajo, dispone: "El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 1.- alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: "d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador - ", sin que en ella se defina la expresión injurias, de modo que para resolver la litis corresponde otorgarle su verdadero sentido y alcance.*

*Séptimo: Que, sin duda, la voz injurias debe entenderse en el contexto de la relación laboral que unía a las partes, considerando entre los contenidos de esta última el denominado "ético-jurídico", dentro del cual ha de incluirse el respeto mutuo conforme al cual debe desarrollarse un contrato de trabajo, cuya celebración conduce al intercambio del resultado del trabajo y la remuneración. Asimismo, corresponde considerar el clima de confianza que se genera entre los partícipes cuando la relación laboral ha perdurado en el tiempo, sin perjuicio que el mismo no puede dar pábulo a que alguna de las partes atente contra el crédito o la honra de la otra.*

*Octavo: Que, en este orden de ideas, resulta que las expresiones proferidas por el trabajador al empleador, no pueden estimarse como una reacción natural producida durante una discusión, por cuanto se trata de una reunión a la que asisten el dependiente y su patrono para los efectos de dilucidar el dudoso destino del combustible proporcionado por la empresa, es decir, dentro de la relación laboral que los une, ni tampoco es dable considerar que se ha tratado de una simple discusión de palabra en la que se han utilizado términos groseros propios del lenguaje de tales casos, ya que, aún cuando los ánimos de los involucrados pudieran haberse exaltado, tal circunstancia no legitima los términos empleados por el demandante, desde que, como se dijo, impera en el contrato de trabajo su contenido ético, del que deriva, necesariamente, el respeto mutuo.*

*Noveno: Que, por consiguiente, las expresiones proferidas en desmedro del empleador por parte del trabajador, a quien debe respeto y de quien corresponda que lo exija y que han sido materia del presente debate, no pueden sino calificarse de injuriosas y, por lo tanto, constitutivas de la causal prevista en el artículo 160 N° 1, letra d) del Código del Trabajo.*

*Décimo: Que, en consecuencia, al no calificarse jurídicamente en tal sentido, en la sentencia atacada se ha vulnerado el citado artículo 160 N° 1, letra d) del Código del Trabajo, por equivocada interpretación, error con influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, desde que condujo a declarar injustificado el despido del demandante y condenar al demandado a pagar indemnizaciones improcedentes, debiendo entonces acogerse su recurso de casación para la corrección pertinente.*

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

Como ya se ha indicado anteriormente, en el Código del Trabajo no se define lo que debe entenderse por "Conducta Inmoral" para efecto de la causal de término de la relación laboral que nos ocupa, si embargo de acuerdo a la jurisprudencia judicial se podría decirse que la conducta que se sanciona es aquella que se aparta de los cánones considerados como normales por la sociedad en atención al tiempo y cultura de que se trata y no se extiende a la vida privada del trabajador, pues opera en el ámbito laboral, por lo que debe configurarse dentro de la jornada o con ocasión de actividades laborales, no basta para constituir la causal de término de la relación laboral, sea digna de reproche, sino que esta debe estar relacionada en forma directa con el desempeño del trabajador y revestida de una entidad tal que pueda ser capaz de provocar efectos o consecuencias negativas a la empresa.

Sólo la conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, puede dar lugar a la aplicación de esta causal.

Respecto de esta causal podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

***Corte de Apelaciones Santiago, causa Rol N° 4782-2007, de 14.05.2018***

*Que por decir directa relación con el asunto planteado en el recurso, necesario es señalar que la causal de caducidad esgrimida por el empleador para desvincular al actor es la prevista en el artículo 160 N° 1 letra e), esto es conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña. Por otro lado, de acuerdo al mérito de los elementos de convicción allegados a la causa la conducta que debe ser calificada es el consumo ocasional de marihuana por parte del actor, dependiente del Hospital de Carabineros, fuera de su horario de trabajo. Lo anterior fue detectado mediante un examen de orina practicado a un cierto número de trabajadores de esa institución, el 3 de marzo de 2006, sin que haya existido reclamo alguno respecto al desempeño del demandante en las funciones propias de su cargo. Que es con sujeción a tales sucesos que ha de examinarse la justificación, procedencia o configuración de la causal de despido invocada por el empleador. Sabido es que el legislador en el N° 1 del artículo 160 señala las conductas indebidas de carácter grave, que ameritan no solamente la separación del trabajador de sus labores sino la pérdida definitiva de su derecho a ser indemnizado, exigiendo para ello que éstas se encuentren debidamente comprobadas. Que la conducta inmoral que configura la causal alegada debe, en primer lugar, resultar nítidamente probada y revestir cierta magnitud, gravedad o significación y, en segundo término, por expresa disposición de la letra e) del citado precepto, debe afectar a la empresa donde se desempeña el trabajador. La conducta que se sanciona es aquella que se aparta de los cánones considerados como normales por la sociedad en atención al tiempo y cultura de que se trata y no se extiende a la vida privada del trabajador, pues opera en el ámbito laboral, por lo que debe configurarse dentro de la jornada o con ocasión de actividades laborales. Que siendo así, es lógico concluir que no basta para constituir la causal en estudio que determinada conducta sea digna de reproche. Por el contrario, es menester -además- que ella esté relacionada en forma directa con el desempeño del trabajador y revestida de una entidad tal que pueda ser capaz de provocar efectos o consecuencias negativas a la empresa. En ese orden de ideas, si bien pudiera aceptarse que el comportamiento establecido en la especie respecto del trabajador pueda ser merecedor de reprobación no lo es menos que, de suyo no configura la causal de que se trata. En efecto, el desvalor que pudiera involucrar el consumo particular de cannabis sativa, en este caso, dista, con mucho, de la suficiencia necesaria para constituir la causal de caducidad en los términos y para los efectos precisados. Que, por consiguiente, el*

*motivo de caducidad alegado por el empleador no se encuentra probado y este tribunal carece de competencia para revisar si el despido aparece justificado al amparo de una causal diferente, pues la comunicación que desvinculó al actor es clara en cuanto al fundamento de la decisión del empleador y, en todo caso, la controversia no versó sobre otros aspectos. Que, cabe añadir a lo anterior, que ni el lugar en que se desempeña el actor ni la función asignada -auxiliar de servicios menores- contribuyen a incrementar, en la medida que se pretende, el reproche en la conducta por él desplegada, toda vez que la misma, en sí, no es constitutiva del comportamiento inmoral que la ley exige para que el contrato de trabajo pueda terminar sin derecho a indemnización alguna. Se revoca la sentencia y se acoge la demanda.*

**Corte de Apelaciones Concepción, 1209-2003, 23.07.2003:**

*7.- Que, si bien pudiere estimarse reprochable que el actor haya sido sometido a proceso por un hecho ilícito que contempla la ley del tránsito (aunque en el proceso no hay constancia que haya sido sentenciado), esa circunstancia, por sí sola, no es constitutiva de la causal de término de contrato que invoca la empleadora. En efecto, el artículo 160 n°1 letra d) reza textualmente "conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña". Luego, el precepto exige otra condición para que se configure la causal, esto es, que se acredite que la conducta que se atribuye al trabajador haya afectado a la empresa donde éste presta sus servicios. Pues bien, corresponde al empleador la prueba de esa circunstancia, todo ello conforme a las reglas generales del "onus probando" (artículo 1698 del Código Civil).*

**Corte Suprema causa Rol N° 3945-2008, de 16.09.2008:**

*Sexto: Que, en tercer lugar, en cuanto a la causal establecida en la letra e) del N° 1 del artículo 160 del Código del ramo, sin duda, que la conducta inmoral desarrollada por el dependiente a que dicho precepto se refiere, debe afectar a la empresa, así lo establece la ley, de modo que por el hecho de haberse señalado en el fallo de que se trata, que la conducta de los trabajadores se ubica dentro de su ámbito privado, no se advierte la vulneración a la norma antes citada.*

**Corte Suprema causa Rol N° 7656-2008, de 10.11.2009:**

*Segundo: Que siendo de cargo de la demandada la prueba de los hechos en que fundó las causales invocadas a los demandantes, acompañó aquella mediante la cual acreditó en los autos los reembolsos que favorecieron a los actores, obtenidos como consecuencia de la tramitación interna de las boletas de prestación de servicios que han sido desconocidas por los profesionales involucrados y que, mediante informes especializados quedó acreditado, también, que las firmas y los llenos de los respectivos documentos no correspondían a ellos.*

*Tercero: Que por otra parte, la demandada ha acreditado los mismos hechos alegados como fundantes del término de los servicios de los actores, mediante la declaración de dos testigos que han tomado conocimiento de ellos en forma directa, que están contestes en sus declaraciones y que no han sido tachados por la contraria, los señores Maturana y Buschmann, quienes hacen un relato concordante con el resto de los antecedentes agregados a los autos.*

*Cuarto: Que en base a los mismos antecedentes alegados por la demandada, el ente fiscalizador de la misma, la Superintendencia de Salud, procedió a ratificar la aplicación de la más grave de las sanciones que puede imponerse a un agente de ventas de planes de salud de*

*las Instituciones de Salud Previsional, cual es la cancelación del respectivo registro en su calidad de tal, decisión que afectó a los actores y que quedó a firme como consecuencia de haberse rechazado las respectivas apelaciones de los afectados.*

*Quinto: Que con lo anteriormente razonado, esta Corte estima que se deben tener por probados los hechos que se imputaron a los actores, los que han configurado no sólo el incumplimiento grave del contenido ético jurídico del contrato de trabajo, al no haberse respetado el deber de fidelidad, de respeto a las normas internas de la empleadora y de los sistemas que conforman el núcleo de la función de su giro y que le permiten ocupar un lugar preponderante y de confianza en el ámbito de las prestaciones de salud, lo que puede haberse afectado con el actuar de sus ex dependientes y que lleva, además, a tener por configurada la causal contemplada en la letra e) del artículo 160 del Código del Trabajo, por tratarse de una conducta inmoral grave y debidamente comprobada en el desempeño de la función pactada que genera desconfianza frente a afiliados y usuarios de los sistemas de salud.*

**Corte de Apelaciones Santiago, causa Rol N° 116-2011, de 09.08.2011:**

*2º.- Que, en el caso que nos ocupa, las causales señaladas en el motivo anterior, obedecieron a la acción reñida con las buenas costumbres, desarrollada por el demandante de autos, esto es, haber mantenido relaciones sexuales con una compañera de trabajo en una bodega de su lugar de trabajo, durante la jornada laboral.*

*3º.- Que, la actitud referida precedentemente, si bien no ha causado perjuicio económico a la demandante, no es menos cierto que ha infringido, además de las buenas costumbres, el artículo 12 del Reglamento Interno de la demandada, conocido por el demandante, y que consiste en "ejecutar actos reñidos con la moral y las buenas costumbres durante la jornada de trabajo, especialmente cuando ello adquiere notoriedad entre el personal y el cliente..."*

*4º.- Que, así las cosas, las causales invocadas por la demandada resultan del todo justificadas, por lo que, en consecuencia se procederá a declarar justificado el despido de que fuera objeto el trabajador.*

#### ✓ Conductas de acoso laboral

El acoso laboral como causal de término de contrato, debe analizarse en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2 de este Código, que define el acoso laboral como la conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, por lo que para que se configure la causal en cuestión se requiere que las conductas de acoso sean reiteradas y afecten la dignidad de las personas o bien amenacen su estabilidad laboral.

La Dirección del Trabajo en Ordinario N° 3519/034 de 09.08.2012, señala que acoso laboral es "...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados".

Como toda causal de término del artículo 160 N° 1 el empleador debe tener los elementos suficientes que permitan comprobar la conducta indebida del trabajador que permitan justificar su aplicación.

Respecto de esta causal podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

**Corte de Apelaciones Valparaíso causa Rol N° 74-2014, de 24.04.2014:**

*Segundo: Que con respecto a la primera causal invocada, en carácter de principal, debe examinarse la sentencia impugnada en su considerando octavo en donde se establecen claramente los hechos fundantes del incumplimiento laboral por parte del empleador, en términos tales que de acuerdo a las probanzas allegadas y ponderadas de acuerdo a las reglas de la sana crítica, ellos tienen el carácter de graves y de reiterados en el tiempo, mientras la actora en su calidad de técnico paramédico, se desempeñó realizando en muchas oportunidades, funciones que no le correspondían a lo que debe agregarse, y se desprende de la prueba allegada a la litis, la persecución de que fue objeto por parte de dos supervisoras, que representaban a la empleadora.-*

*A mayor abundamiento conviene agregar que la Jueza en ningún caso ha reconducido la causal del auto despido haciéndola calzar en una genérica, pues los malos tratos de palabra fueron persistentes, más aún cuando volvió a desempeñar sus funciones, luego de una operación de cáncer pélvico.*

*Seguidamente, resulta necesario establecer que el mobbing o acoso laboral, contemplado en el artículo 2 del Código del Trabajo, que fue introducido por el número 1 del artículo 1° de la ley N° 20.607, publicado en el D.O. de 8 de agosto de 2012, lo contempla como todo acto contrario a la dignidad de la persona, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador por cualquier medio, y que tenga como resultado para la afectada, en este caso, su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.-*

*Del concepto precedente, aplicable al caso sub-judice, se colige la evidente concurrencia de hostigamientos permanentes y humillantes de que fue objeto la actora, mientras permaneció en su lugar de trabajo.*

✓ **Artículo 160 N° 2: NEGOCIACIONES QUE EJECUTE EL TRABAJADOR DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO Y QUE HUBIESEN SIDO PROHIBIDAS POR ESCRITO EN EL RESPECTIVO CONTRATO POR EL EMPLEADOR**

Para que sea procedente invocar la causal del N° 2 del artículo 160 es indispensable, que la prohibición de ejecutar negociaciones dentro del giro del negocio, se encuentre consignada por escrito en el contrato de trabajo, pues si en dicho documento no se ha establecido la mencionada prohibición, no procede considerar justificado el despido por haberse efectuado el trabajador tales negociaciones.

Cuando la prohibición se encuentre consignada en el contrato, produce efecto tanto dentro como fuera de la empresa, pero si la prohibición solamente se ha establecido en el Reglamento Interno, su ámbito de aplicación es más reducido, ya que sólo produce efectos dentro de la empresa, sin que se pueda invocar como causal de término de contrato, haciendo procedente las sanciones que se contengan en el mismo Reglamento.

Esta prohibición que puede consignarse en el contrato, debe referirse únicamente a los trabajos que el dependiente pudiere ejecutar dentro del giro de la empresa, resultando jurídicamente improcedente

establecer una cláusula que obligue al trabajador a abstenerse de desempeñar actividad alguna fuera de la empresa en la que presta servicios, ya que dicha estipulación iría en contra del derecho a la libertad de trabajo.

Si al momento de suscribir el contrato, no se estipuló la prohibición a que se ha hecho referencia en los párrafos anteriores, no puede unilateralmente el empleador introducir, durante la vigencia del contrato, una cláusula de esta naturaleza, sino que requiere el consentimiento del trabajador para incorporarla, ya que ello implica una modificación del contrato y al tenor del artículo 5° del Código del Trabajo, estos instrumentos pueden ser modificados, por mutuo consentimiento, suscribiendo las partes el anexo de contrato respectivo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 1300/0059, de 03.04.2001*

*Ordinario N° 2790/0133, de 05.05.1995*

*Ordinario N° 2298/053, de 29.05.2017*

*Ordinario N° 2496/068, de 07.06.2017*

Respecto de esta causal podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

***Corte Suprema causa Rol N° 5.531-2010, de 16.11.2010:***

***Octavo: Que, en el marco de la materia en análisis, procede señalar que el pacto referido en el fundamento tercero que precede, se enmarca, sin duda, en la exigencia que el legislador establece en el artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo, que estatuye: "El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: "2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador", es decir, se ha escriturado la proscripción de actividades a desarrollar por el trabajador dentro del giro de la demandada, cuya ejecución ha quedado acreditada de acuerdo al análisis de los elementos de convicción aportados a la causa y que se ha consignado en los motivos anteriores.***

***Noveno: Que en relación con esta causal, su redacción ha dado pábulo a problemas de interpretación, toda vez que no puede desconocerse que la obligación de lealtad fluye naturalmente del contenido ético-jurídico del contrato de trabajo y, como tal, obliga al dependiente. Por esa razón es que, en el decir de los autores William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, "la prohibición debe presumirse y lo que corresponde autorizar por el empleador es justamente lo inverso, vale decir, que el trabajador pueda realizar negociaciones dentro del giro del negocio. Este error en la redacción venía ya del Código del Trabajo de 1931" (Manual de Derecho del Trabajo, autores señores Thayer y Novoa, Tomo III, Edit. Jurídica de Chile). La razón de ser radica en que al mantener el dependiente una sociedad dedicada al mismo rubro que el de su empleadora, puede surgir una competencia desleal y un desinterés por los negocios del empleador, lo que redundaría en perjuicio de éste. Por el mismo motivo, en determinadas circunstancias una conducta semejante se ha enmarcado en una falta de probidad, atendida la envergadura de las conductas del trabajador frente a una falta de pacto expreso de una prohibición en tal sentido.***

***Décimo: Que, tratándose en la especie precisamente de pacto expreso y de conductas acreditadas fehacientemente, no es lógico recurrir -con miras a desvirtuar la configuración de la causal invocada del artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo- a antecedentes tales como la omisión en presentar la escritura de constitución de la empresa demandada para conocer su objeto social, o la falta de especificación de los hechos en la carta de despido, o la ausencia en***

*la enumeración de los conflictos de intereses de la actuación atribuida al dependiente, o el transcurso de menos de dos meses entre el conocimiento por parte de la empleadora de las negociaciones de que se trata y la adopción de la decisión de despedir, o en la cantidad de años transcurridos entre la formación de la sociedad por el actor y la suscripción del anexo de contrato, sin que se produjera conflicto alguno.*

*Undécimo: Que, como consecuencia de lo precedentemente razonado, forzoso resulta concluir que en la sentencia atacada se han vulnerado las reglas de la sana crítica, al analizar la prueba rendida faltando a la lógica y desatendiendo la experiencia, integrantes indiscutibles de esa manera de apreciar los elementos de convicción allegados a un proceso laboral, de modo que el recurso de casación en el fondo intentado por el demandado debe ser acogido para la corrección pertinente, desde que el quebrantamiento de los artículos 455 y 456, además de las disposiciones contenidas en el artículo 160 N° 2, todos del Código del Trabajo, ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en cuanto condujo a afirmar la inexistencia de negociaciones incompatibles y de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, en consecuencia, declarar injustificado el despido y condenar al demandado al pago de indemnizaciones improcedentes.*

*Por estas consideraciones y lo dispuesto, además, en los artículos 463 del Código del Trabajo y 764, 765, 766, 767, 768, 771, 772, 783 y 785 del Código de Procedimiento Civil, se acoge, con costas, el recurso de casación en el fondo deducido por el demandado a fojas 137, contra la sentencia de tres de junio de dos mil diez, escrita a fojas 129, la que, en consecuencia, se invalida y se la reemplaza por la que se dicta a continuación, sin nueva vista, separadamente.*

**Corte Suprema causa Rol N° 747- 2002, de 28.05.2002:**

*"Segundo: Que al tenor de las probanzas rendidas, referidas y analizadas precedentemente y en el fallo de primera instancia, apreciadas conforme a las reglas de la sana crítica, se encuentra acreditado el requisito de la letra a) del motivo que antecede, por cuanto está reconocido por la demandante, que solicitó sólo autorización verbal al jefe del local de la época, quien no era el representante legal de la empresa, para que su cónyuge realizara instalaciones de piscinas, recomendándolo para ese efecto, lo que no estaba en conocimiento del empleador permitiendo, además, que éste apareciera como comprador con el único fin de rebajar el precio al cliente, lo que sin lugar a dudas se traduce en un perjuicio económico para la empleadora y sólo tenía por objeto procurar trabajo a su cónyuge, actividad que se encuentra dentro del giro de la demandada o al menos relacionada con éste. Asimismo también se da el contemplado en la letra b), puesto que del contrato de trabajo, específicamente de la cláusula 7ª del mismo, consta que el trabajador tenía prohibición expresa y específica de realizar por sí o a través de terceros cualquier gestión o actividad relacionada directa o indirectamente con el giro del empleador.*

*Tercero: Que conforme a lo antes dicho se encuentra configurada la causal contemplada en el artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo e invocada por el empleador en la carta de despido, razón por la cual se declara justificada la terminación del contrato de trabajo de la demandante, por lo que el demandado no tiene obligación de pagar a la trabajadora las indemnizaciones que se demandan, ni a ésta le asiste el derecho para exigir las. "*

✓ **Artículo 160 N° 3: AUSENCIAS INJUSTIFICADAS**

El Artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo dispone:

***Artículo 160 N° 3: 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; asimismo, 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.***

Las ausencias injustificadas que pueden dar pie a la aplicación de la causal de término que nos ocupa son:

1. Dos días seguidos.
2. Dos lunes en el mes, entendiéndose por mes el mes calendario.
3. Tres días en el mes, entendiéndose por mes el mes calendario respectivo y
4. La inasistencia injustificada o sin aviso previo, del trabajador que tienen a su cargo una máquina, faena o actividad cuyo abandono o paralización provoque los efectos que la norma contempla. En este caso, la inasistencia o falta injustificada al trabajo, puede ser de un día o menos, lo determinante es que ella produzca una perturbación grave en la marcha de la empresa.

Para que el empleador pueda invocar válidamente la causal de término de la relación laboral que nos ocupa, se requiere que además que el trabajador no concurra a sus labores en los días y en los horarios en los que de acuerdo al contrato de trabajo está distribuida su jornada ordinaria de trabajo, estas ausencias sean injustificadas, esto es que, que no exista un motivo racional, atendible y fehacientemente acreditado, que impida al trabajador concurrir a sus labores, es decir, una situación no imputable al dependiente que denote un impedimento serio para el cumplimiento de su obligación de asistencia.

Respecto de que debemos entender por 2 días seguidos, la jurisprudencia judicial nos indica que, la voz "consecutivo" significa lo que se sigue uno a otro sin interrupción y, respecto de los "días" según lo que preceptúa el inciso primero del artículo 48 del Código Civil, deben ser completos, es decir, corren hasta la medianoche del último día del plazo, es por ello que si un trabajador tiene una jornada de lunes a viernes y falta sin justificación el día viernes y el lunes, no estaremos en presencia de la causal de caducidad, toda vez que estos días no son consecutivos, ya que entre ellos a operado el descanso semanal del trabajador.

Es importante señalar tener presente que las licencias médicas son documentos que permiten al trabajador beneficiario hacer valer los seguros de salud en cuanto al pago de subsidios, pero no son los únicos documentos idóneos para justificar la ausencia del trabajador. El artículo 160 N° 3, no establece lo que debe entenderse por causa justificada, ni mucho menos la forma de establecer la justificación de la incomparecencia a las labores por parte del trabajador, por lo que en caso de invocarse enfermedad cualquier medio que permita acreditarla será suficiente para la justificación de la o las ausencias.

En el caso de licencias presentadas fuera de plazo, es importante tener presente que la infracción del plazo para presentar la licencia médica, importará la privación para ese trabajador del subsidio de incapacidad laboral temporal respectivo, esto es, adquiere una trascendencia en el orden de este beneficio, que tendrá impacto exclusivamente en su patrimonio; mas no por ello incidirá en justificar un despido, si el trabajador presentó ante el empleador la licencia médica, dando cuenta de la existencia de la enfermedad médicamente certificada.

Una situación muy especial que se debe tener en consideración, es que ocurre con las ausencias al trabajo que se produzcan por estar el trabajador en prisión preventiva, toda vez que esta es considerada como una fuerza

mayor o acto de autoridad, por lo que los días de ausencia en que incurra el trabajador estarían justificados, sobre este criterio se puede señalar que la Corte de Apelaciones de Antofagasta que en causa Rol N°456-2021 concluye que la ausencia del trabajador a su trabajo, que tuvo su origen en una detención de la que fue objeto, debe ser calificada como justificada y, por tanto, por no configurada la causal de término de contrato de trabajo consagrada en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.

En cuanto a esta causal, es muy variada y amplía la jurisprudencia judicial, sin embargo, de esta, consideramos que es importante destacar la siguiente:

***Corte Apelaciones de Antofagasta Rol N°456-2021, de***

***OCTAVO: Que asimismo, conforme ha sido resuelto, las causales que pueden dar origen al impedimento son múltiples, no existe un catálogo de situaciones para explicar el ausentismo y entre éstas, se encuentra el caso fortuito o fuerza mayor, el cual debe entenderse como un hecho ajeno a la voluntad de las partes, por lo que deriva de la naturaleza o de un tercero, y que es imprevisible en su acontecimientos, y que si provoca un incumplimiento sustancial y definitivo de las obligaciones pone fin al contrato, pero si es temporal, solo lo suspende.***

***El artículo 45 del Código Civil, por su parte, dispone que fuerza mayor o caso fortuito, es el imprevisto que no es posible resistir y entre otros, menciona, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público.***

***En este caso, la resolución que dispone la detención es un acto de autoridad que emana de un Juez y, lo que se somete a la decisión es si la inasistencia del trabajador al lugar donde se desempeña, sea sin causa justificada, es decir, que no concurra norma legal o reglamentaria o algún evento de tal entidad que dispense la no asistencia, por lo que corresponde concluir que la medida adoptada en su contra y de la que únicamente derivan efectos transitorios, sólo puede dar lugar a la suspensión del contrato de trabajo.***

***Lo anterior, se ve corroborado por el hecho de que en sede laboral solo debe analizarse si la ausencia del trabajador a su lugar de trabajo es o no justificada y por tanto, si procede declarar injustificado el despido, correspondiendo en sede penal resolver lo relacionado a su participación en el hecho que dio origen a la investigación criminal que motivó su detención.***

***Ampara lo dicho, jurisprudencia uniformada de la Excma. Corte Suprema en causa rol 23.799-14 de fecha 1 de septiembre de 2015, causa rol 35.152-2017 de fecha 14 de febrero de 2018, y causa rol 26.487-2018 de fecha 11 de mayo de 2020.***

***En consecuencia, la ausencia del trabajador a su fuente laboral que tuvo su origen en una detención de la que fue objeto, debe ser calificada como justificada y, por tanto, por no configurada la causal de término de contrato de trabajo consagrada en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, tal como sostuvo el tribunal a quo, por lo que no ha incurrido en un yerro al estimar injustificado el despido de que fue objeto el actor.***

***Corte Suprema causa Rol N° 8677-2015, de 11.05.2016:***

***La lectura del citado artículo 160 N° 3, permite concluir que lo único que se requiere, para poner término al contrato, es que la ausencia o incomparecencia del trabajador a sus labores no se encuentre justificada, o al revés, que no se configura la causal, o estará mal invocada o será improcedente, si el trabajador se ha ausentado con una causa justificada. No se exige que el trabajador de aviso de la ausencia, sólo que esté justificada, esto es, que obedezca a una***

*situación que se considera razonable o aceptable. En consecuencia, exigir la comunicación previa u oportuna de la causal que justifica la inasistencia resulta una exigencia que no está prevista en la norma.*

**Corte Apelaciones Santiago causal Rol N° 404-2016, de 02.06.2016:**

*En cuanto a las causas por las que un trabajador puede ausentarse justificadamente a prestar servicios a la empresa; éstas no están expresamente contempladas en la ley, de modo que, cualquier situación no imputable al trabajador que denote un impedimento para cumplir con el deber de asistencia puede constituir justificación atendible. La muerte de un familiar, -hecho no discutido- constituye -a lo menos por un día- justificación suficiente para ausentarse de sus funciones, pues conforme a las máximas de la experiencia la muerte de un familiar -sobrino- lleva a que todos sus miembros cercanos se apoyen y acompañen frente a esa trágica circunstancia que los afecta.*

**Corte Suprema causa Rol N° 7351-2015, de 06.04.2016:**

*De acuerdo a lo dispuesto en el numeral 3, primera parte, del artículo 160 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo termina, sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le pone término invocando la no concurrencia del trabajador a sus labores si causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes, o un total de tres días durante igual período.*

*Como es posible advertir, la norma no hace referencia a la voluntariedad de la ausencia sino sólo a su justificación, por lo que lo relevante en la materia es que la no concurrencia al trabajo sea sin causa justificada y no que dependa o sea fruto de la voluntad del trabajador. Como se ha encargado de recalcar la jurisprudencia, la expresión sin causa justificada no ha sido definida legalmente, por lo que debe acudir al sentido natural y obvio de las palabras que la integran, lo que orienta hacia la falta de una razón o motivo suficiente que determine que la ausencia del dependiente a sus labores resulta aceptable, por lo que, en la medida que exista alguna norma legal o reglamentaria o algún evento o circunstancia de indudable entidad que permita dispensar su ausencia, la aplicación de la causal en estudio será improcedente.*

*La detención o retención de un trabajador por un acto de autoridad como ocurrió en la especie, en que la detención fue -efectuado por agentes de la policía aeroportuaria- y la medida cautela posterior, por decisión judicial constituye, a no dudarlo, una razón o motivo de tal entidad, que resulta suficiente para justificar su inasistencia a su lugar de trabajo, que es lo que se somete a la decisión de este tribunal. Si bien la interpretación que se viene sosteniendo no exige la concurrencia de un caso fortuito o fuerza mayor para validar un motivo de inasistencia, resulta aceptable utilizar dicha figura si, en un caso específico, se verifica alguna de las hipótesis que el artículo 45 del Código Civil contempla por vía ejemplar, como es el caso, precisamente, de los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, que configuran un imprevisto al que no es posible resistir.*

*La conclusión alcanzada tiene presente, además, la circunstancia que la sede laboral no es la idónea para determinar eventuales responsabilidades penales del trabajador y que de ella lo se requiere la ponderación y análisis de la causa con que se justifica la ausencia a sus labores y, consecuentemente, la decisión sobre la procedencia del despido efectuado por el empleador.*

**Corte Apelaciones Santiago causa Rol N° 2017-2015, de 04.04.2016:**

*Frente a la alternativa de invocar la causal en comento para poner término al contrato de trabajo de un trabajador que ha incurrido en la ausencia que señala la norma, el empleador debe plantearse si el acto que realizara, esto es el despido, es "conveniente, legal o justo" o si por el contrario es indebido, para lo cual resulta imprescindible que tenga a la vista todos los antecedentes que le permitan adoptar una razonada decisión, a saber: la ausencia, y si existe o no alguna justificación a la misma.*

*Por ello es que la norma del artículo 168 ya transcrita contempla efectos graves, a quien a pesar de tener conocimiento de todos los elementos necesarios, igualmente toma una decisión indebida. En efecto no solo debe pagar las indemnizaciones establecidas en el artículo 162 y 163 del Código del Trabajo, sino que además tiene aparejada una sanción consistente en un recargo de la segunda de ellas en un 80%.*

*Lo anterior lleva a concluir que resulta ilógico, que se considere indebida una conducta, el acto del despido, si el hecho que le otorga dicha connotación solo se conoce al notificarse la demanda en que se solicita al Tribunal la declaración en tal sentido.*

*En consecuencia, sea una licencia médica, un certificado u otro documento que fundamente la justificación, resulta necesario, para reprochar la conducta posterior y calificarla como indebida, que esté en conocimiento del empleador, ante quien se intentó justificar la ausencia. Es en aquella instancia previa en que el empleador puede dar por justificada la ausencia o declararla insuficiente, dejando la situación a una eventual calificación por un Tribunal.*

*La exigencia del conocimiento por parte del empleador para hacer efectivo el reproche ha sido también reconocida por la E. Corte Suprema. "La inexigibilidad de una conducta distinta por parte del dependiente más que la inconcurrencia de sus labores, conlleva, a propósito de la misma justificación en comento, el conocimiento de las circunstancias de que se trata por la empleadora. En efecto, sea que exista la noticia previa de la falta esta no haya podido darse y el aviso haya sido contemporáneo a la misma, no es posible concebir o siquiera discutir la suficiencia de su motivación sin que el trabajador la comunique y haga presente, coetánea o posteriormente, acreditándola en caso de que ella le sea discutida por la empresa. Tal comprobación se explica, lógicamente en una instancia que antecede el despido y que, por cierto lo evita, sin perjuicio de que una vez suscitada la controversia de la real verificación del hecho pertinente, su involuntariedad o gravedad, la judicialización de la pertinencia del cese de servicios que ello provoque conducirá a un nuevo examen de la situación, ya dentro del marco del proceso laboral.*

**Corte Apelaciones Santiago causa Rol N° 1984-2015, de 23.03.2016:**

*Cuarto: La Excm. Corte Suprema ha resuelto "que las causas que podrían constituir una justificación a la inasistencia del trabajador a sus labores habituales, no están señaladas de manera específica en la ley, ni existe un precepto que exija su consagración expresa en ella. Por consiguiente, cualquier situación no imputable al trabajador, que denote un impedimento para cumplir con la obligación de asistencia, puede constituir justificación atendible".*

*Quinto: En el caso sub lite, debe entenderse que el trabajador justificó razonablemente la inasistencia a sus labores habituales, desde el día 06 al 09 de junio de 2015, con la presentación de una licencia médica que exhibió al empleador el día 10 de junio pasado, no importando que el documento haya sido emitido dentro o fuera de los plazos legales. De lo*

*anterior se sigue que en la sentencia impugnada se ha dado una errada interpretación al artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, pues lo que correspondía era aplicar dicha norma.*

*Corte Apelaciones Santiago causa Rol N° 1910-2014, de 07.05.2015:*

*Sexto: Que, la ley únicamente exige que el trabajador no concurra a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos o tres días durante el mes, hecho que se tuvo por acreditado en la causa, por lo cual, como lo señala el recurrente, sólo cabía aplicar la norma, y no hacer interpretaciones ajenas a la misma, que no fueron materia de la discusión previa entre las partes.*

*Constatada la inasistencia, sólo cabe que el trabajador las justifique. En este caso, el trabajador señaló que prestó servicios para la demandada en dependencias de sus clientes, específicamente la empresa Claro Chile S.A., Quinta Región, sector Llay Llay, y en el Universidad Santo Tomás en la comuna de Ñuñoa y Hotel Atton de Vitacura, sin embargo, ha sido el mismo tribunal a quo, quien en el considerando noveno determinó que no lo hizo como parte de su labor, sino que a título personal, puesto que tales empresas no tenían vínculo contractual con su empleador. También fue desvirtuada su aseveración, que la demandada estuviera en conocimiento de tales actividades. De esta forma, el tribunal a quo concluyó que tales inasistencias eran injustificadas.*

*La circunstancia, que adicionalmente se indicara en la carta de despido, que por dos de esos tres días respecto de los cuales se invocaba el despido, se le había amonestado, no influye en la calificación jurídica que debe darse a los hechos acreditados, sino que ello debe ser materia de una discusión diferente, que no se hizo valer por las partes en juicio.*

*De esta forma, al no haber aplicado el tribunal a quo esta norma en la sentencia, otorgando en lo resolutivo las indemnizaciones que la misma señala no tiene lugar en estos casos, hubo infracción de ley, que influyó en lo dispositivo de la sentencia, por lo cual, corresponde acoger la causal invocada, y dictar la correspondiente sentencia de reemplazo.*

*Corte Apelaciones San Miguel causa Rol N° 183-2014, de 09.07.2014:*

*Primero: Que la parte demandante interpuso recurso de nulidad en contra del fallo que rechaza en todas sus partes su pretensión de declarar injustificado su despido y ordenar el pago de las indemnizaciones pertinentes. Solicita se declare la nulidad de la sentencia y en la de reemplazo se acojan estas con costas. Invoca la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es la infracción de derechos o garantía Constitucionales que influyeron sustancialmente en lo dispositivo del fallo.*

*Señala que fue despedida por la causal contemplada en el artículo 160 numeral 3 del citado Código, esto es por inasistencia injustificada 3 días en el mismo mes. Hace consistir la infracción al derecho y garantías contemplado en el artículo 19 número 19 de la Constitución Política de la República, concordado con los Convenios número 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación y negociación colectiva en las declaraciones hecha en el fallo de declarar injustificada la inasistencia de la trabajadora el día 25 de noviembre en que adhirió a un paro de actividades. Señala que la empleadora, y el fallo así lo establece, le imputa la inasistencia a sus labores los días 1, 9 y 25 de noviembre del año pasado, las que se consideraron injustificadas, reconociendo que este último día, 25 de noviembre, adhirió a un paro ilegal de actividades, no ingresando a su lugar de trabajo, junto con otros 23 trabajadores, lo que se registró en el libro*

*de asistencia como “falta”.*

*La recurrente sostiene que, de esta forma la infracción a las normas señaladas se refiere a no dar carácter de justificado a la inasistencia por participar en una actividad propia del sindicato de trabajadores al que pertenece, derecho consagrado en la Constitución Política, Convenios suscritos por Chile, dictámenes de la Comisión de Expertos del Órgano citado y fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.*

*Tercero: Que el fallo establece en su motivación Décima que la trabajadora faltó los días 1, 9 y 25 de noviembre de 2013, sin causa justificada; razona que la ausencia del último día que se menciona, carece de excusa porque no ingresó a las dependencias de la demandada por haberse integrado a un paro de actividades ilegal, junto a otros 23 trabajadores de esa empresa. De esta forma, declara que la causal de despido del artículo 160 numeral 3, sería aplicable en la especie.*

*Cuarto: Que, el artículo 19 número 19° de la Constitución Política asegura a todas las personas el derecho a sindicarse en los casos y formas que señale la ley, derecho reconocido y amparado por nuestra legislación en el Código del Trabajo Libros III y IV y en Convenios suscritos por Chile, el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (reconocidos y promulgados por nuestro país el 17 de febrero de 1999), ordena que todos los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.*

*Quinto: Que la libertad sindical es el principio matriz del derecho colectivo del trabajo y ella implica la posibilidad de que trabajadores y empleadores se organicen libremente, con el fin de constituir organizaciones colectivas que los representen por medios de mecanismos específicos: la negociación colectiva y la huelga. (Fundamentos del Derecho Laboral. Sergio Gamonal Contreras).*

*El derecho a huelga ha tenido un largo desarrollo desde los albores de la revolución industrial hasta nuestros días, en que es reconocida legalmente y no prohibida, como aparece implícitamente en el artículo 19 número 16 de la Constitución Política, que en su párrafo final solo la niega a los funcionarios del Estado y de las municipalidades.*

*Sexto: Que, la demandante adhirió a un paro de actividades en que, como lo señala la sentencia, participaron otros 23 trabajadores de la demandada el día 25 de noviembre pasado. Entendiendo la legislación laboral en su conjunto e interpretándola desde los derechos garantizados por la Constitución, como se señala en el motivo anterior, la ausencia a sus labores en esa oportunidad no puede estimarse como injustificada, no siendo aplicable en la especie la causal invocada por la empleadora del artículo 160 número 3°.*

*Séptimo: Que al no considerarlo así la sentenciadora, ha infringido sustancialmente derechos constitucionales de la trabajadora, incurriendo en la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo.*

**Corte Apelaciones Santiago causa Rol N° 156-2011, de 02.09.2011:**

*PRIMERO: Que la causal de nulidad de la sentencia que se alega por vía principal es la prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, haberse dictado el fallo con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del mismo.*

*Precisa el recurrente que dicha infracción se produce respecto de los artículos 1, 11 inciso 1° y*

*12 del D.S. N° 3 del Ministerio de Salud de 1984, Reglamento de Autorización de Licencias Médicas, en relación al artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.*

*SEGUNDO: Que la sentencia recurrida establece los siguientes antecedentes de hecho:*

*a) la demandante señora ..... se desempeñó como auxiliar de aseo para la empresa demandada entre el 7 de Febrero de 2008 al 1 de Septiembre de 2010.*

*b) la trabajadora se ausentó de sus labores los días 27 y 28 de Agosto de 2010.*

*c) el día 1 de Septiembre d 2010 la demandante fue despedida invocando la empleadora la causal de despido contemplada en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, esto es, por la no concurrencia de la trabajadora a sus labores sin causa justificada los días 27 y 28 de Agosto de 2010.*

*Además, para acoger la demanda estimando que el despido fue injustificado, la sentencia estimó que la trabajadora tuvo una razón atendible para no asistir a su trabajo en los días señalados y que no le era imputable toda vez que conforme a la prueba rendida se acreditó que se encontraba enferma por una dolencia que no fue cuestionada en los autos.*

*TERCERO: Que fundando su recurso la demandada, en primer término, transcribe los artículos del D.S. N° 3 que estima infringidos, a saber, el 1° en cuanto señala que debe entenderse por licencia médica el derecho que tiene el trabajador para ausentarse por indicación de un profesional médico, el 11 inciso 1° en cuanto ordena presentar al empleador dentro de segundo o tercero día, según el caso, el formulario de licencia médica, y el 12 que establece que el recibo de recepción de este formulario que el empleador debe otorgar servirá para acreditar la entrega de la licencia médica.*

*Según la recurrente esta normativa reglamentaria y la disposición legal que establece la causal de despido hecha valer, ha sido infringida al no considerarse que en este caso la licencia médica no fue entregada o puesta en conocimiento de la empleadora dentro de plazo, sino después que producido el despido, es decir, la trabajadora no cumplió estas disposiciones, siendo por lo tanto justificado su despido.*

*CUARTO: Que, sin perjuicio de que esta causal de nulidad establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo se refiere a infracción de ley y no de normas reglamentarias, cabe señalar que ella exige que el vicio haya influido sustancialmente en lo resolutivo del fallo, requisito que en este caso no se cumple. En efecto, para concluir que el despido de la demandante fue justificado el fallo considera que se acreditó con la prueba rendida que la señora ..... se encontraba enferma en los días en que se ausentó de sus labores y que su dolencia no fue cuestionada; por consiguiente, independientemente de que se le haya otorgado o no licencia médica, es decir, aún sin dicha licencia, su ausencia se estimó suficientemente justificada en razón de su enfermedad, por lo que la eventual vulneración del Reglamento de Licencias Médicas no habría alterado el resultado del juicio.*

*QUINTO: Que por haber establecido el fallo que la demandante se ausentó de sus labores los días 27 y 28 de Agosto de 2010 por haberse encontrado enferma, hecho inamovible de la causa, no pudo infringir la sentencia el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo que contempla la causal de despido que invoca la demandada, pues conforme al hecho establecido no procedía tener por configurada la señalada causal.*

*Por otra parte, cabe agregar que esta causal no exige que la justificación de la ausencia se haga ante el empleador, y en virtud de una licencia médica, como pretende la recurrente.*

**Corte Suprema, Rol N° 23.163-2019, de 29.07.2020:**

**Séptimo:** *Que, de conformidad a lo dispuesto en el numeral tercero del artículo 160 del Código del Trabajo: “El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término, invocando una o más de las siguientes causales: N° 3) 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.”*

*Como se observa, y tal cual esta Corte ya lo ha sostenido en dictámenes anteriores, la conducta sancionada en dicho numeral, es la ausencia o no concurrencia del trabajador a sus labores durante un tiempo determinado, sin justificación, esto es, sin que concurren razones que expliquen su inasistencia.*

*Si bien, la expresión “sin causa justificada” no ha sido definida por el legislador, sus contornos si han sido definidos por la doctrina y jurisprudencia, que ha reconducido dicha idea, en términos generales, a la constatación de la presencia de una razón o motivo suficiente que origine la ausencia, esto es, una causa que resulte justificada o aceptable, conforme la ponderación jurisprudencial que los tribunales han efectuado caso a caso. No obstante ello, por regla general, se ha estimado que las enfermedades son suficiente descargo y que pueden ser acreditadas por cualquier medio de prueba, sea testimonial, certificados de atención médica, licencias médicas, entre otras, no siendo exigencia para ello, el cumplimiento de un plazo para su presentación ante el empleador.*

*En efecto, conforme fluye del precepto contenido en el artículo 160 N° 3 ya citado, la única exigencia para poner término al contrato, es que la ausencia del trabajador no se encuentre justificada, de modo que, a contrario sensu, no se configura, estará mal invocada o será improcedente, si el trabajador se ausentó con una causa justificada, aunque no haya dado aviso de la ausencia o que la licencia se expida antes del inicio.*

*En consecuencia, yerra el fallo analizado, en cuanto considera que es una exigencia para el trabajador, dar noticia de manera previa de la concurrencia de hechos que justifican la inasistencia, lo cual no está previsto en la norma.*

**Octavo:** *Que, por otra parte, y conforme este Tribunal ya ha decidido, de acuerdo a lo establecido por el D.S. N° 3 del Ministerio de Salud, del año 1984, que contiene el Reglamento de autorización de las licencias médicas por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez e instituciones de salud previsional, en su artículo 1°, se entiende por licencia médica, “el derecho que tiene el trabajador a ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico cirujano, dentista o matrona, en adelante “él o los profesionales”, según corresponda, reconocida por el empleador en su caso y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, o Institución Previsional que corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar del subsidio por incapacidad laboral con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo, o de ambas en la proporción que corresponda”. En relación a la tramitación de las licencias, el artículo 11, señala que “tratándose de trabajadores dependientes, del sector privado, la licencia debe presentarse al empleador dentro del plazo de dos días hábiles, contados desde la fecha de su iniciación”, agregando el artículo 12 que el recibo emitido por el empleador al recibir el formulario de licencia servirá al trabajador para acreditar que la presentó dentro de plazo, así como para cobrar el respectivo subsidio a que dé lugar la licencia médica autorizada.*

*En consecuencia, no cabe discutir que la licencia médica –en cuanto autorización emitida por un profesional de los mencionados en la norma– es causal suficiente de justificación para ausentarse del trabajo, en la medida que certifica la necesidad médica de un determinado tiempo de reposo; cosa distinta es que si no se da cumplimiento a los plazos previstos para su tramitación pueda ser rechazada o no dar lugar a cobrar el subsidio correspondiente. Así, la presentación tardía de la licencia médica ante el empleador o sin la ritualidad exigida, no invalida o resta legitimidad a la misma como causal de justificación de la ausencia, por lo que no es un motivo que justifique el despido, desde que no encuentra amparo en la causal de terminación del contrato de trabajo contemplada en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.*

*Noveno: Que, de este modo, esta Corte reitera la doctrina expuesta en la sentencia de contraste acompañada por el recurrente, correspondiente a los autos N° 21.249-16, en el sentido que la interpretación correcta en relación a la materia derecho consultada, es aquella que no exige, para entender justificada la inasistencia basada en una licencia médica emitida en favor del trabajador, que deba ser comunicada dentro del plazo previsto para su presentación ante el empleador, en la norma reglamentaria o en protocolos internos, unificándose la jurisprudencia en el sentido señalado.*

✓ **Artículo 160 N° 4: ABANDONO DEL TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR**

El Artículo 160 N° 4 del Código del Trabajo dispone:

**Artículo 160 N° 4: 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.**

Se contemplan dos situaciones en virtud de las cuales se puede producir el abandono del trabajo por parte del trabajador, que dan origen a la causal de caducidad del contrato, las cuales son:

- 1. **La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de las faenas y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.**

Para que se configure el abandono del trabajo es necesario que concurran todas las circunstancias que se señalan por el legislador, por lo que la salida debe ser:

- ✓ **Intempestiva, o sea fuera de tiempo.**
- ✓ **Injustificada, es decir no debe existir una causa o un motivo plausible que permita o autorice al dependiente a salir del lugar donde se encuentra prestando servicios.**
- ✓ **Del sitio de las faenas. El trabajador se obliga en virtud del contrato, a prestar servicios en un lugar determinado, por lo cual, no es procedente que lo abandone. En este sentido, la jurisprudencia, ha entendido que hay abandono de trabajo, no sólo cuando el trabajador sale de la empresa en las condiciones expuestas, sino que también, se produce, cuando el dependiente abandona o sale del lugar donde debe prestar los servicios para dirigirse a otro sector de la empresa.**
- ✓ **Durante las horas de trabajo. Es lógico establecer que el abandono debe producirse durante las horas de trabajo, para que se pueda configurar la causal, ya que, el trabajador se ha obligado a prestar servicios y esta prestación debe ejecutarla durante un período de tiempo que se denomina jornada de trabajo,**

la cual de acuerdo al artículo 21 del Código del Trabajo, es el tiempo durante que, el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Al hacer abandono del trabajo, el dependiente dejaría de prestar los servicios que se ha comprometido a realizar, razón por la cual, el legislador lo sanciona con la expiración del contrato, si concurren los demás requisitos exigidos.

- ✓ Sin permiso del empleador o de quien lo represente. Para que se configure la causal es indispensable que el trabajador salga del sitio de las faenas, sin la autorización del empleador o de la persona que lo represente.
2. La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

En relación a este tipo de abandono de trabajo, cabe precisar que se configurará en la medida que las labores que el dependiente se niegue a realizar o ejecutar sin causa justificada, se encuentren convenidas en el contrato, es decir, el trabajador debe negarse a realizar las labores que en virtud del contrato de trabajo se encuentra obligado a ejecutar.

En esta materia es conveniente tener presente, que una de las cláusulas mínimas o esenciales que debe contener todo contrato de trabajo, al tenor del artículo 10 N° 3, es la determinación de la naturaleza de los servicios que el dependiente se obliga a prestar, que se traduce en señalar en forma precisa y clara las labores o faenas que el trabajador debe efectuar. Esto apunta a dar seguridad jurídica a las partes de la relación laboral, ya que en la medida que se encuentren claramente determinadas las funciones del trabajador, éste sabrá con precisión a que se encuentra obligado y el empleador, tendrá certeza respecto de lo que puede exigir a aquel.

Se debe resaltar que la negativa del trabajador debe ser injustificada, pues si concurre alguna justificación o motivo plausible para no realizar las labores convenidas, no se configura la causal. Las ausencias injustificadas que pueden dar pie a la aplicación de la causa.

Respecto de esta causal podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

***Corte de Apelaciones de Rancagua, causa Rol N° 200-2007 de 19.10.2007:***

*Que como lo ha fallado esta misma Corte en sus autos 3.741 con fecha 27 de diciembre de 2001, confunde aquí el empleador dos causales, porque en materia de justificación de despido la interpretación ha de ser estricta.*

*Una cosa es salir intempestivamente, es decir de manera indebida e inoportuna o, como dice el diccionario fuera de tiempo y sazón lo que desde luego aquí no ocurrió- y otra muy distinta es salir correctamente, pero luego faltar a la jornada de la tarde, porque ello configura inasistencia a las labores, lo cual se recoge en numeral diferente del artículo 160 del Código del Ramo.*

***Corte de Apelaciones de Concepción causa Rol N° 9-2013 de 05.04.2013***

*10°) cabe señalar que la jueza de la instancia, en los considerandos noveno a decimotercero de su sentencia, establece, en síntesis, que el día del despido, el actor se retiró a las 17:15 horas de la planta, es decir, 15 minutos antes del cierre de la planta, estando eximido de cumplir horario, por lo que no podía ser sancionado con el despido por haberse retirado antes del cierre de la empresa, y que ese día él se encontraba a cargo de la planta, por lo que tampoco podía pedir autorización a alguno de sus dos superiores jerárquicos, teniendo presente además que el motivo del retiro anticipado se debió a que fue a devolver unos envases vacíos de un adhesivo que había solicitado en horas de la mañana de ese mismo día;*

**Corte de Apelaciones de Puerto Montt, causa Rol N° 44-2011, de 04.07.2011:**

**OCTAVO:** *“la orden dada al trabajador demandante ....le fue impartida una vez concluida su jornada laboral de prestación de servicios continuos por 24 días a que se encontraba obligado, de modo que su negativa a cumplir dicha orden de transbordo a la nave Conny III no puede reputarse transgresora de la jornada pactada ni menos injustificada, pues conforme la naturaleza de las labores de que se trata y la modalidad de su cumplimiento el estar embarcado 24 días prestando servicios, sin asistencia de piloto de embarcación, produce el que se experimente el cansancio físico y mental que el demandante”.*

**Corte de Apelaciones San Miguel, causa Rol N° 195-2016, de 15.07.2016:**

*Es un hecho no discutido en la causa que el trabajador salió de la empresa aproximadamente a las 13 horas, sin embargo no se ha establecido el lapso de tiempo en que se ausentó de su lugar de trabajo, y por el contrario en la carta de despido se ha señalado que a las 17 horas se registró en su tarjeta la salida desde el establecimiento, documento en el que tampoco se señala el perjuicio sufrido por la empresa, antecedentes del todo insuficientes para configurar la causal del artículo 160 N° 4 del Código del Trabajo.*

*Para que se configure la causal de término de contrato de trabajo invocada por el empleador, en consideración a los graves efectos que ello provoca en el trabajador afectado, debe necesariamente la conducta imputada haber producido algún tipo de perjuicio en el normal desarrollo de la actividad productiva de la empresa donde prestaba funciones. Así, la simple ausencia intempestiva del trabajador no puede ser considerada por sí sola como constitutiva de abandono de trabajo, sino que necesariamente debe asociársele con efectos negativos en la marcha de aquélla, que tengan precisamente su causa en el incumplimiento de las faenas que debió haber ejecutado el trabajador y que no realizó debido a su ausencia.*

**Corte Suprema, causa Rol N° 5292-2008, de 21.10.2008:**

**Sexto:** *Que, por consiguiente, no se configura la causal prevista en el artículo 160 N° 4, letra a) del Código del Trabajo, por cuanto si bien las demandantes salieron de sus lugares de trabajo en forma intempestiva, han probado que lo fue con la autorización expresa de quien se entiende, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 4°, inciso primero, del texto legal citado, que representa al empleador, esto es, la directora del establecimiento educacional donde las trabajadoras prestaban sus servicios como docentes de aula. Por lo tanto, el despido de que se trata ha sido indebido y, de acuerdo a la disposición contenida en el artículo 162 del Código del ramo, procede se indemnice la falta de aviso con la antelación legal de treinta días.*

**Séptimo:** *Que en cuanto a la indemnización por años de servicios reclamada por la demandante Fuentes, ella debe ser desestimada, desde que, expresamente el artículo 163 del Código Laboral, exige la vigencia del respectivo contrato de trabajo por un año o más, lo que no ha ocurrido en la especie, por cuanto, como se estableció en el fundamento octavo, letra a), reproducido, dicha demandante laboró sólo entre el 1° de marzo y el 28 de diciembre de 2004, sin que sea aplicable a su respecto, ni en relación con la actora Alvarado, lo dispuesto en el artículo 75 del texto normativo mencionado, ya que éste exige que el correspondiente contrato de trabajo esté vigente al mes de diciembre del año de que se trate, requisito que no se presenta en este caso, en que los contratos de trabajo finalizaron el día 28 de ese mes, del año 2004, motivo por el cual la petición en tal sentido realizada por las trabajadoras debe también ser rechazada.*

✓ **Artículo 160 N° 5: ACTOS, OMISIONES O IMPRUDENCIAS TEMERARIAS**

El Artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo dispone:

*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.*

Para que se configure la causal es necesario que se ejecute una acción o bien que se deja de hacer algo y con ello se afecte el normal funcionamiento de la empresa o bien se afecte la seguridad o la salud de los trabajadores, es importante destacar que, en estos casos, el trabajador no ha tenido la intención de que se produzca alguna de las situaciones descritas, pero su descuido, negligencia e imprudencia las han ocasionado.

Respecto de esta causal podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

**Corte Suprema, Rol N° 292-2013, 23.05.2013:**

*Segundo: Que la discusión jurídica se plantea en determinar si una conducta descrita en el reglamento interno de higiene y seguridad puede ser constitutiva de la causal de despido establecida en el artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, esto es, "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", o por el contrario sólo puede ser sancionada en la forma descrita en el artículo 154 N° 10 del citado cuerpo normativo, a saber con "amonestación verbal o escrita, y multa hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria".*

*Séptimo: Que tal como se indicó en el motivo tercero precedente, la juez a quo calificó la conducta del dependiente como una imprudencia temeraria inexcusable que puso en una situación de alto riesgo a otro trabajador, misma que por sí sola configura la causal de despido invocada por el empleador; por ende, la circunstancia de encontrarse la conducta reprochada al trabajador también prohibida en el reglamento interno de la empresa no implica que sólo pueda ser sancionado el infractor de la forma establecida en el artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo, más si la propia normativa de la empresa contempla la posibilidad de sustraer determinadas infracciones del procedimiento sancionatorio interno, cuando por su gravedad configuren alguna de las causales de caducidad del contrato de trabajo.*

**Corte Suprema, causa Rol N° 6658-2006, de 14.03.2006**

*La empleadora puso término al contrato de trabajo del demandante invocando la causal establecida en el artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, esto es, haber ejecutado el trabajador 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. Los hechos en que se basa la demandada se encuentran relatados en la carta de despido agregada al proceso y consisten en que, de acuerdo a la investigación practicada al interior de la empresa, el trabajador sería responsable del accidente laboral sufrido por otra trabajadora, quien resultó con esguince cervical con once días de licencias médica, puesto que él habría pateado la silla en que ella se iba a sentar, en una broma, lo que constituiría una negligencia inexcusable.*

*Que sobre la base de los hechos reseñados y examinando los antecedentes agregados al proceso, en conformidad a las reglas de la sana crítica, los sentenciadores del grado*

*concluyeron que los hechos en que se funda la demandada han constituido un accidente, sin que pueda atribuírsele, por ende, la intencionalidad e imprudencia temeraria que se requiere a la luz de la causal de despido que se invoca, razón por la cual consideran que el despido del actor ha sido injustificado y carente de motivo plausible.*

**Corte Suprema, causa Rol Nº 775-2004, de 28.04.2005:**

*Cuarto: Que en lo relativo a la primera causal citada, ella supone que los hechos ejecutados por el dependiente sean de naturaleza temeraria, esto es, extremadamente imprudentes o con una negligencia considerable. Y, además, que ellos afecten a los bienes jurídicos establecidos en la norma referida. La expresión ¿afectar? no puede entenderse como sinónimo de producción cierta de un daño, sino sólo como la posibilidad cierta de que ese perjuicio se produzca, atendida la índole de uno de los bienes jurídicos protegidos, consistente en la salud de los trabajadores, respecto del cual cabe considerar la disposición del artículo 184 del Código del ramo, que prevé la obligación esencial del empleador de adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los dependientes. Nótese que la norma exige eficacia en la adopción de las medidas, es decir, que ellas produzcan el resultado deseado, esto es, la protección a los trabajadores.*

*Quinto: Que, en la especie, tratándose de un maestro de mantención, con una experiencia de, a lo menos, seis años en la actividad, con la instrucción y preparación necesarias, resulta lógico concluir que su actuación fue, a lo menos, temeraria, en la medida que realizó trabajos de electricidad de alta tensión sin adoptar las medidas de seguridad necesarias para tales efectos, arriesgando la vida y la salud de los restantes dependientes de la empresa de manera, además, negligente. La experiencia adquirida debió conducirlo a prever la envergadura de sus actuaciones y en consecuencia, a tomar las medidas pertinentes, las cuales conocía con anterioridad, para evitar la ocurrencia de un accidente que involucrara su propia vida y la de sus compañeros de trabajo y, al no hacerlo, no obstante las específicas instrucciones del empleador, actuó de manera extremadamente imprudente, pues se trataba de prever que la electricidad podía causar heridos y muertes respecto de los cuales, indudablemente, resultaría responsable el demandado, aún cuando en fin no se hayan producido los daños que debieron preverse por el trabajador.*

✓ **Artículo 160 Nº 6: PERJUICIO MATERIAL CAUSADO INTENCIONALMENTE**

El Artículo 160 Nº 6 del Código del Trabajo dispone:

***Artículo 160 Nº 6: El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.***

A diferencia de la causal anterior, para que se configure esta causal de término de la relación laboral se requiere que haya una intención, de parte del trabajador, de causar un perjuicio, no basta la negligencia o imprudencia del trabajador, es indispensable que su conducta, sus actos, estén encaminados deliberadamente a causar daño en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías. Por lo cual, además de acreditar el daño causado o que se pudo causar, será necesario probar que existió la intención de causarlo.

Respecto de esta causal podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

**Corte Apelaciones Santiago, causa Rol N° 6854-2007, de 09.10.2008:**

*Tercero: Que la causal invocada por el empleador, esto es, la del numeral 6° del artículo 160 del Código del Trabajo, requiere una acción u omisión dolosa o mal intencionada del trabajador y que de esta resulte un perjuicio material en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías de la demandada. El legislador exige intencionalidad en el acto que el trabajador ejecute en perjuicio del empleador lo que sin lugar a dudas excluye la imprudencia temeraria o negligencia inexcusable. La actuación que acá se reprocha dice relación con una acción premeditada e intencional con el único propósito de impedir que el día 17 de marzo de 2005, se diera inicio al transporte público de pasajeros mediante el bloqueo del terminal de Renca con la finalidad concreta de que no pudieran salir a circulación los buses de la demandada, hecho que no solo perjudicó a la empresa sino a los usuarios del servicio.*

*Cuarto: Que, de acuerdo a lo anterior, resulta evidente el daño generado al servicio que la demandada se obligó a prestar, es decir, el perjuicio material, en este caso, está dado por la paralización de los buses de la empresa, actividad propia de su giro. Los actos irregulares entorpecieron la actividad laboral del día 17 de marzo, cesando por más de cuatro horas el normal funcionamiento de la empresa, hecho que provocó un grave daño no sólo al empleador sino a la sociedad toda, lo que justifica plenamente la separación del trabajador responsable de tales actos como medida inevitable a efectos de reparar la situación de indisciplina que atentó contra el proceso productivo, en la especie, servicio de transporte público, y las relaciones laborales al interior de la comunidad empresa.*

*Quinto: Que, por consiguiente, fuerza es concluir que el despido que afectó al actor, a la luz de los antecedentes de proceso, es justificado, razón por la cual la demanda debe ser desestimada en ese aspecto.*

✓ **Artículo 160 N° 7: INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES QUE IMPONE EL CONTRATO**

El Artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo dispone:

***Artículo 160 N° 7: Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.***

Esta causal de término de la relación laboral, es bastante genérica, ya que el contrato de trabajo impone obligaciones a ambas partes, tanto al trabajador como al empleador, por lo que en la medida que se produzca un incumplimiento de tales obligaciones, y pueda ser calificada de grave, se podrá poner término justificadamente al contrato.

Lo que debe entenderse por incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, es una cuestión de hecho que debe resolverse caso a caso, sin que se pueda dar una fórmula genérica, sin embargo, es bueno recordar que la determinación de si el cumplimiento reviste la gravedad suficiente para ser invocada, como causal de término de contrato, es una cuestión que corresponde a los Tribunales de Justicia.

En algunos casos, la gravedad del incumplimiento estará dada por la magnitud de la conducta, en cambio, en otros casos, el hecho en sí mismo no será de la gravedad suficiente como para terminar el contrato, sin embargo, la reiteración de la conducta le dará el carácter de grave, como puede ocurrir, con los atrasos reiterados en que incurra el trabajador, las ausencias injustificadas que no califiquen como causal de término de acuerdo al artículo 160 N° 3 antes visto, que constituyen incumplimientos a la jornada convenida.

Respecto de esta causal podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

**Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 514-2007:**

*10. Que el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo establece que el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando como causal el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.*

*Para que se configure la causal prevista en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, es necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos: a) que haya incumplimiento de una obligación; b) que la obligación esté contenida en el contrato de trabajo, y c) que el incumplimiento de la obligación pueda ser calificado de grave.*

*El incumplimiento debe referirse a las obligaciones que impone el contrato, de modo que invocar la causal exige que en el contrato se hayan estipulado las principales obligaciones que debe cumplir el trabajador. Lógicamente, la referencia debe alcanzar a aquéllas que son una consecuencia natural de las que el texto contractual consigna. Asimismo, el incumplimiento debe ser grave, vocablo que según el Diccionario de la Lengua Española entraña la idea de grande, de mucha entidad o importancia.*

*El sostener que el trabajador ha incumplido gravemente alguna obligación que le impone el contrato importa acreditar en forma certera el hecho o acto que sirve de fundamento a la pretensión de la demandada.*

**Corte Suprema causa Rol N° 248-2016, de 11.05.2016:**

*Analizando la sentencia entonces bajo ese prisma, la conducta desplegada por la demandante a lo largo de todo su desempeño laboral, configura un incumplimiento incuestionable de las obligaciones que le imponía su contrato de trabajo, refrendadas por el Reglamento Interno de la Empresa el cual le había sido debidamente noticiado, por lo que al haber sistemáticamente llegado atrasada a lo largo de los años, incluso después de haber sido amonestada, produjo alteraciones en la empresa y reclamo de los clientes, sin variar su conducta, irrespetando siempre el horario de llegada.*

**Corte Suprema causa Rol N° 1242-2013, de 13.06.2013**

*Séptimo: Que impedir a la parte empleadora, en las condiciones descritas, la invocación de ausencias injustificadas y reiteradas en el tiempo para fundamentar un incumplimiento grave del contrato de trabajo, importa no sólo la desatención de las reglas de la sana crítica al momento de apreciar los presupuestos fácticos contruidos a partir de los antecedentes, sino que también, extremar el sentido y ámbito de aplicación de la institución contenida en la norma de que se trata, sobre la base de que uno de los contratantes -el empleador- acepte continuos y graves incumplimientos al deber de prestar el servicio convenido, mientras no se configure la causal específica de caducidad del contrato, lo que llevaría a permitir que un dependiente faltase sin justificación y sin sanción alguna dos días todos los meses del año, siempre y cuando estos días no sean seguidos o días lunes en el mes, cuestión que resulta contraria, a todas luces, a las obligaciones y deberes que integran la convención que une a las partes.*

**Corte Suprema, causa Rol N° 3729-2010, de 19.08.2010**

*Octavo: Que para determinar si tales hechos configuran la causal, debe considerarse la función para la cual el actor fue contratado- maquinista y operaciones manuales de producción las que realizaba en rueda. Claramente si el actor retrasaba en el inicio de la jornada laboral, retardaba la producción y causaba perjuicio a la empresa. A lo anterior debe agregarse que, afectaba la normal convivencia entre los trabajadores de la misma y, en especial, respecto de aquellos que sí cumplían con la jornada de trabajo que le imponía su contrato de trabajo sobre todo por la entidad de los atrasos y que estos prácticamente eran ocurrencia en forma diaria.*

*Noveno: Que, por otra parte, el reproche, entonces, no se erige sobre un error único e involuntario, sino respecto de una reiteración de actuaciones del trabajador- durante tres meses consecutivos y en cada uno de ellos casi diariamente, que sólo demuestran su voluntad de no cumplir con las obligaciones que le imponía el contrato, incluidos los deberes ético-jurídico, que reiteradamente ha reconocido esta Corte como parte integrante del mismo, especialmente, la lealtad, la fidelidad y la buena fe. Por lo demás, no se ha graduado la falta ni el empleador ha agotado su facultad sancionatoria, porque como se ha dicho, esa reiteración de inconductas, por las que el actor fue amonestado, no produjeron un cambio de actitud, sino que por el contrario, se mantuvo, por lo que condujo al quiebre de la relación laboral desde que el empleador decidió ponerle término a la misma.*

**Corte Suprema, Rol N° 3184/2010, de 22.07.2010:**

*Noveno: "Que... el reproche, (amonestación)... no se erige sobre un error único e involuntario, sino respecto de una reiteración de actuaciones del trabajador- cinco en el período de doce meses-, que sólo demuestran su voluntad de no cumplir con las obligaciones que le imponía el contrato, incluidos los deberes ético-jurídico, que reiteradamente ha reconocido esta Corte como parte integrante del mismo, especialmente, la lealtad, la fidelidad y la buena fe. Por lo demás, no se ha graduado la falta ni el empleador ha agotado su facultad sancionatoria, porque como se ha dicho, esa reiteración de inconductas, por las que el actor fue amonestado no produjeron un cambio de actitud, sino que por el contrario, se mantuvo, por lo que condujo al quiebre de la relación laboral desde que el empleador decidió ponerle término a la misma".*

**Corte Apelaciones Santiago, causa Rol N° 268-2015, de 08.06.2015:**

*Si bien el artículo 12 del Código del Trabajo faculta al empleador para alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse, ello es a condición que se trate de labores similares, lo que se determinó por el tribunal a quo, no acontecía en este caso, dado que la actora fue contratada como asistente de aseo y mantención, siendo su labor la de limpiar departamentos con pasajeros en tránsito, y se le ordenaba que concurriera a limpiar el departamento donde residía el gerente y su familia, lo que implicaba mayor trabajo.*

*Adicionalmente, la ley exige que ello no importe menoscabo para el trabajador, para lo cual es importante considerar lo que ella adujo para justificar su negativa, señalándose que ella sentía que no le correspondía realizar esas labores, puesto que ella era mucama de la empresa y no la nana del empleador.*

*Por otro lado, siendo un hecho establecido en la causa, que a la demandante se le despidió, por haberse negado concurrir a realizar servicios de limpieza en el departamento donde habitaba el gerente de la empresa y su familia, correspondía era entrar a calificar si tal negativa*

*fue justificada, lo que realizó en este caso el tribunal de fondo, dentro de sus facultades privativas, considerando para ello que no se trataba de labores similares y que el incumplimiento de sus obligaciones contractuales, no era grave, puesto que tal conducta no fue reiterada, estableciendo que, por el contrario, resultaba claramente abusiva la instrucción que modificó el lugar de los servicios, para prestar funciones en el domicilio del gerente y su familia, luego que éste se cambió de departamento.*

**Corte Apelaciones Santiago, causa Rol N° 104-2015, de 25.05.2015:**

*La demandada acreditó que en el periodo que la actora hacía uso de licencias médicas, desde el 15 de abril de 2013 al 16 de mayo de 2013, en forma paralela prestó servicios remunerados para otro empleador, por lo cual, acreditó en el juicio los hechos que imputó a la actora en su carta de despido, cuando procedió a ponerle término al contrato de trabajo, por incumplimiento grave de las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo.*

*Tal incumplimiento en que incurrió la actora es grave, puesto que la licencia médica es un derecho del trabajador, que le permite ausentarse de su trabajo sólo para recuperar su salud, como consecuencia de una prescripción médica, y como parte de un tratamiento que debe seguir por recuperarse de una enfermedad que efectivamente le afecte. Pero este beneficio, no la habilita para trabajar durante dicho período; con mayor razón, cuando lo hace bajo subordinación y dependencia de otro empleador, puesto que con ello, además de ser ilegal y atentar contra la probidad que debe regir la relación laboral, introduce un incentivo distorsionador al sistema de seguridad social; burla el verdadero objetivo de una licencia médica, por lo que la sanción en tal sentido, debe ser ejemplar, para evitar que sea imitado; percibe durante dicho período el pago de la remuneración que hace la entidad de seguridad social, que debe pagar su empleador, perjudicándolos a ambos, y adicionalmente, percibe remuneración del nuevo trabajo, por dicho período, el que en este caso, se extendió durante más de un mes, en lugar diferente al cual se debían prestar los servicios.*

**Corte Apelaciones Santiago, causa Rol N° 1256-2014, de 15.001.2015:**

*TERCERO: Que se ha fijado como un presupuesto fáctico que el actor, conductor de un bus que el día veinticuatro de enero de dos mil catorce hacía el recorrido Valparaíso-Antofagasta, transportó dos pasajeras en la cabina del móvil, una de ellas menor de edad, todo ello entre las 17:08 y las 18:09 horas de ese día. El tribunal a quo estimó que este hecho era efectivamente un incumplimiento contractual pero que no tenía la gravedad que le atribuyó el empleador. Al efecto debe reiterarse lo que antes se ha dicho sobre la gravedad de los incumplimientos laborales: la calificación de "grave" que emplea el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo debe ser analizada en cada caso y de acuerdo al contexto en que se verifica la conducta y las circunstancias que la rodean.*

*CUARTO: Que parece a este tribunal que el hecho demostrado en el proceso y al que se ha hecho referencia en el motivo anterior es efectivamente grave. Desde luego dicha conducta está prohibida en el contrato de trabajo al remitirse este a la ley de tránsito, en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa y en el documento denominado "derecho a saber" de veinticinco de septiembre de dos mil ocho, todos acompañados a este proceso pero, además, dicha trasgresión contractual, sea como fuere, es per se grave, pues ¿qué otra calificación podría darse al hecho de transportar pasajeros en un autobús que hace el recorrido de Valparaíso a Antofagasta no en los asientos correspondientes sino en el recinto*

*de cabina destinado al chofer y al resto del personal de la empresa que hace dicho recorrido? Razón ha tenido la empresa entonces al despedir al trabajador demandante por incumplimiento grave de sus obligaciones y el fallo impugnado, al decidir lo contrario, ha errado en la aludida calificación jurídica, razón por la cual se acogerá el recurso.*

**Corte Apelaciones Santiago, causa Rol N° 316-2014, de 29.08.2014:**

*La calificación jurídica hecha por la sentenciadora del grado es errada. En efecto, era una obligación de la demandada obedecer los turnos impuestos por su empleadora y avisados con anticipación, como sucedió en la especie, de manera que obrar como lo hizo la actora, simplemente rebelándose contra las facultades de administración de la empresa y asistiendo al turno de noche en vez del de día como era su obligación, importa ciertamente un grave incumplimiento a ésta, incurriendo así en la causal 7ª del artículo 160 del Código del Trabajo. Si la trabajadora estimaba que la decisión de la empleadora de alterar los turnos era arbitraria o que conculcaba de alguna manera sus derechos como trabajadora.*

**Corte Apelaciones Santiago, causa Rol N° 272-2014, de 25.08.2014:**

*3º) Que, entonces, analizadas las probanzas anteriores de acuerdo a las reglas de la sana crítica, se demuestra que el día 16 de agosto de 2013, cerca de las 17:00 horas, el actor, que se desempeñaba como auxiliar de bodega en la empresa demandada, sacó una caja con mercadería sin haber recibido la orden correspondiente para ello a través del sistema automatizado existente para ello, para que otros trabajadores la sacaran del recinto de la empresa con destino desconocido y no para ser entregada a algún cliente de la empleadora.*

*4º) Que este hecho constituye un grave incumplimiento de las obligaciones que el contrato de trabajo impone al demandante, configurándose así la causal de despido del N° 7 del artículo 160 del Código Laboral. En efecto, aun cuando no se hayan especificado en forma detallada las obligaciones del demandante, es claro que era auxiliar de bodega y que como tal debía cumplir las instrucciones existentes en la empresa para el retiro o ingreso de mercadería, lo que se señala expresamente en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, incorporado al proceso, como consta de su artículo 30 N° 1, Reglamento que se entiende formar parte del contrato. Y, en todo caso, de acuerdo al artículo 1546 del Código Civil, los contratos -lo que, por cierto, incluye al contrato de trabajo- deben ejecutarse de buena fe y por lo mismo "obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenezcan a ella". Luego, si el actor es auxiliar de bodega, es una obligación que emana del contrato de trabajo el que las mercaderías sólo pueden sacarse del recinto de la empresa de acuerdo a las instrucciones que el empleador ha dado al efecto, esto es, en este caso, con un control automático de "separación" (palabra empleada por los testigos) y con la documentación respectiva. Si el actor saca mercaderías en una caja sin que haya recibido la orden para ello y que terceros la llevan a un destino desconocido, ciertamente se ha incumplido las obligaciones del contrato, incumplimiento que no puede ser sino calificado de grave, pues importa la pérdida de la confianza necesaria que hace posible una relación laboral, debiendo recordarse que este tipo de contrato es uno intuitu personae.*

*5º) Que habiéndose demostrado la causal aludida, la del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, resulta inoficioso razonar sobre la "falta de probidad", también imputada al actor.*

**Corte Apelaciones Santiago, causa Rol N° 610-2014, de 14.11.2014:**

*El contrato de trabajo se encuentra también marcado por un contenido ético, es decir, por el imperio de ciertos principios que las partes deben respetar, entre ellos, el deber de fidelidad y lealtad a que ambas se encuentran obligadas, atendidas, entre otras, las circunstancias de alta competitividad en el que se desarrollan en el mundo moderno las actividades empresariales. En efecto, el mayor o menor éxito de una empresa radica en la calidad y variedad de los productos que ofrezca a los consumidores de los mismos, características que, a su vez, dependen de un acertado proceso de producción en el que, sin duda, los trabajadores juegan un rol principal. Por lo mismo, las relaciones laborales han de desenvolverse en un clima de confianza, el que se genera en la medida que las partes cumplan con sus obligaciones en la forma estipulada, fundamentalmente, de buena fe, principio del cual se encuentra imbuido toda nuestra legislación y consagrado, especialmente en materia contractual, en el artículo 1546 del Código Civil.*

*De esta manera, los mencionados deberes de solidaridad y colaboración, integrantes de la carga ética aludida, son claras directrices del comportamiento de los contratantes durante la vigencia de su vinculación, sujetándolos a varios deberes que, si bien no han sido explicitados en el texto del contrato pertinente o consensuados expresamente, emanan de la naturaleza de la relación laboral, por ejemplo, que ninguna de las partes actuará en perjuicio o detrimento de la otra y el incumplimiento del trabajador debe ser de tal naturaleza y entidad que debe producir un quiebre en la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante, o bien, se trate de conductas que lesionen y/o amenacen en cierto modo la seguridad y estabilidad de la empresa.*

**Corte Apelaciones San Miguel, causa Rol N° 369-2014, de 04.12.2014:**

*SÉPTIMO.- Que, en efecto, sin entrar a modificar las conclusiones fácticas de la sentencia, se tiene que a través del considerando noveno del fallo, el sentenciador tiene por acreditado que "efectivamente no hubo detención del actor a las peticiones de los pasajeros en los paraderos mencionados en la carta de despido" y en el motivo anterior del mismo fallo (considerando octavo) no se tuvo por suficientemente acreditado el exceso de velocidad que, también se le imputa al trabajador en la carta de despido, como hecho constitutivo del mismo. Precisamente estos dos hechos son los que se invocan en la carta de despido, habiéndose acreditado - según el propio sentenciador - sólo uno de ellos.*

*OCTAVO.- Que constituye otro hecho asentado en el fallo, que en el contrato de trabajo, cláusula cuarta letra m) se establece como obligación del trabajador detenerse en los paraderos autorizados y, asimismo en la cláusula quinta del mismo contrato se establece como prohibición en el N° 1 "el rehusarse a transportar pasajeros". El Juez determina que es a él a quien corresponde calificar la gravedad y no a las partes, afirmación que adquiere la condición de certeza, sólo cuando las partes no lo han hecho, situación que no ha ocurrido en la especie puesto que, en este caso, las partes sí lo hicieron.*

*NOVENO.- Que el artículo 9 del Código del Trabajo establece que el contrato de trabajo es "consensual", es decir, son las partes las que definen sus cláusulas y son ellas las que determinan las condiciones en que se realizarán los servicios. El Código del Trabajo sólo regula las condiciones básicas de estas obligaciones y alguna de ellas, las que tiendan a mantener el equilibrio en la relación laboral reconociendo que la parte del trabajador se encuentra en desigualdad con respecto a la parte empleadora, las establece como irrenunciables. No*

*tratándose de aquellas obligaciones o derechos irrenunciables las partes han podido prescindir de ellas sin que implique un incumplimiento legal. De tal manera, que en este caso, las partes han podido libremente acordar la forma de prestarse los servicios, relevando el incumplimiento de algunas obligaciones con el carácter de grave sin que ello se encuentre reñido con las disposiciones laborales. Es así, que el no detenerse el conductor en aquellos lugares destinados al efecto cuando algún pasajero así lo requiera, las partes han pactado que ello constituye una obligación y que su incumplimiento tendrá la condición de "gravísimo". Por tanto, ello, sin lugar a dudas, en la especie, ha constituido la causal legal que se ha invocado para despedir al trabajador por tratarse de un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato. Dejar, en este caso, que el Juez haya de determinar su carácter de gravedad importa pasar por alto obligaciones que legítimamente han sido pactados por las partes. Es más, tal obligación es de la esencia de este contrato, en los términos señalados en el artículo 1444 del Código Civil, puesto que al trabajador se le ha contratado para prestar funciones en la locomoción colectiva cuya finalidad es precisamente el transporte de pasajeros y dejar de cumplir ello, es dejar de hacer las labores para las cuales se le contrata.*

**Corte Apelaciones Santiago, causa Rol N° 1893-2013, de 26.08.2014:**

*TERCERO. Que, la causal intentada del artículo 477, es una de aquellas de carácter netamente jurídico, esto es, supone la aceptación de los hechos tal y como han sido establecidos en la sentencia, o sea, su intangibilidad, y solo importa un cuestionamiento a la aplicación de la ley a aquellos, obligando a quien la invoca a circunscribir los fundamentos del mismo a razones únicamente de dicha especie.*

*Al respecto, el sentenciador estableció en autos, que el actor eludió un control o fiscalización obligatoria de la demandada en el sector "Escuela Agrícola" el pasado 9 de mayo, encontrándose en el lugar el fiscalizador de la demandada don ....., quien dejó constancia en los documentos incorporados, de dicha fiscalización. Luego, en la motivación sexta discurre que asentados tales hechos, para que se configure la causal de despido invocada, es menester que la obligación incumplida sea esencial y propia del cargo del trabajador, indica que si bien, no se encuentra consagrada en la ley, ni expresamente en el contrato de trabajo, la cláusula sexta de dicho instrumento se remite al contenido del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, conocido por el actor ya que consta en el comprobante de recepción por éste firmado, que sí la contempla en su artículo 52 letra B, estableciendo el 53 letra B, del mismo Reglamento en el numeral 14, las prohibiciones específicas de los conductores, atingente a impedir o entorpecer o cuestionar el trabajo de los inspectores de carretera, concluyendo de este modo y, atendida la naturaleza de los servicios del trabajador como conductor en ruta, la existencia de un incumplimiento contractual de carácter grave, a una de las obligaciones esenciales establecidas en el contrato de trabajo del demandante, que se remite expresamente al citado Reglamento, desde que la fiscalización necesariamente debe hacerse por los fiscalizadores en ruta. Tal apreciación jurídica, es compartida por esta Corte, puesto que es grave que un chofer de locomoción interurbana, por ende, que transporta en cada uno de sus recorridos muchas vidas humanas, no se someta a la fiscalización o control que su empleador ha diseñado para verificar el cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo en el desarrollo de su labor y como mecanismo para verificar en terreno el cumplimiento de las normas de seguridad de parte de los conductores, a fin de resguardar la integridad física no sólo de los usuarios sino que de la misma tripulación, existiendo por ende, una debida consonancia entre la situación fáctica asentada que ha sido objeto de este arbitrio*

y el efecto.

*De otra parte, de la lectura del libelo impugnatorio aparece un cuestionamiento al hecho asentado, desde que se sostiene como una obligación "supuestamente" incumplida, lo que evidentemente dice relación con la valoración de la prueba realizada por el juzgador, siendo desde ya una razón adicional suficiente para rechazar la impugnación del fallo en análisis.*

**Corte de Apelaciones Antofagasta, Rol N° 101 -2020, de 13.07.2020:**

*SEXTO: Que así las cosas corresponde determinar si el juez del fondo realizó una calificación jurídica en base al supuesto fáctico establecido en la sentencia, para lo cual resulta necesario tener presente lo sostenido al respecto en el fallo.*

*En ese entendido, sobre los incumplimientos fundantes de la carta de despido -atrasos del 5 y 29 de julio de 2019 y faltantes de caja de los meses de junio y julio-, el juez el juicio establece que los días 5 y 29 de julio de 2019, la actora debía ingresar a sus labores a las 15:00, y conforme al registro de asistencia del mismo mes, registrando ingreso el 5 de julio a las 15:11 horas y el 29 de julio a las 15:46 horas.*

*Sobre los faltantes de caja de junio y julio de 2019, establece en junio de 2019 un faltante de \$36.605 y en julio de 2019 de \$34.779.*

*Añade la sentencia que la demandada ha demostrado la veracidad de los hechos imputados a la actora en la comunicación de despido.*

*Agrega que la demandada reforzó el despido en una conducta permanente de la trabajadora en el incumplimiento reiterado de sus obligaciones contractuales, como aparece de 20 cartas de amonestación entre enero de 2018 y mayo de 2019, aludidas en la carta de despido, sobre hechos similares -atrasos y pérdidas de caja constantes-, entregadas y firmadas por aquella, pese a las cuales, persistió en tales conductas, lo que, asimismo se acrecentó con la testimonial y los documentos que dan cuenta que cada tres atrasos se amonesta a los trabajadores, coligiendo de ello que la reiteración de la conducta no se funda sólo en las cartas de amonestación, sino en una conducta reiterada y advertida a la actora.*

*Establece también el juez del fondo que según la cláusula segunda del contrato de trabajo que contiene las obligaciones del trabajador, se señala que éste debe concurrir puntualmente a sus labores y cumplir los horarios establecidos por el Jefe de Sección; no perder o no tener faltantes de dinero, documentos de valor u otros similares; someterse al Reglamento Interno de la Empresa, a las políticas, instrucciones y procedimientos internos que imparta la Empresa y demás directrices verbales o escritas de sus superiores, normas legales vigentes, las que se entienden incorporadas al contrato; y en el desempeño de su cargo, debe estarse estrictamente a las instrucciones impartidas por sus superiores, a ejecutar todas las labores propias del cargo encomendado y las que sean necesarias para su correcto y fiel cumplimiento.*

*Luego en base a los hechos antes establecidos, señala que la existencia de 31 atrasos y 9 faltantes de cajas, además de otros incumplimientos, dan cuenta que la actora no cumplió con una de las obligaciones de la naturaleza del contrato de trabajo, como es el cumplimiento de la jornada de trabajo, lo que implica puntualidad en el inicio de la misma, además en el mismo periodo de tiempo, incurrió en diversos incumplimientos que resultan ser de la esencia del contrato dada la función que cumplía aquella.*

*En ese contexto, el juez del juicio rechaza la alegación de perdón de la causal fundado en que*

*la gravedad y reiteración de los incumplimientos tornan insostenible para la demandada la mantención del vínculo laboral dada la pérdida de confianza, y porque las amonestaciones recibidas por la actora, no son el fundamento inmediato del despido, sino que un antecedente que lo refuerza.*

*Concluye la sentencia indicando que en razón de lo reseñado, la causal invocada por el empleador para proceder al despido de la trabajadora se encuentra acreditada, por lo que considera justificado el término de la relación laboral, determinando que debe rechazar la demanda por despido injustificado.*

*SÉPTIMO: Que de lo reseñado se advierte que el vicio pretendido no se configura, puesto que el factum establecido lleva necesariamente a la calificación jurídica que realizó el sentenciador, toda vez que la gravedad de los incumplimientos atribuidos a la actora está construida sobre la base de la reiteración de los atrasos y de los faltantes de caja, como asimismo en la circunstancia que pese a la gran cantidad de amonestaciones efectuadas a aquella ésta persistió en dichos incumplimientos, todo lo cual fue establecido en base a la prueba incorporada al juicio.*

*Al respecto, la jurisprudencia ha dicho que la calificación de la gravedad del incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo es una cuestión de hecho, cuya determinación queda entregada al prudente arbitrio judicial, en tal sentido la Excm. Corte Suprema ha indicado en reiteradas oportunidades que, debido a tal circunstancia, es imposible controlar su calificación mediante recursos que no tienen el alcance de control y discusión de prueba, como también la valoración de la misma, ya que al cuestionarse la gravedad del incumplimiento de una obligación laboral, lo pretendido es, en definitiva, alterar los hechos asentados, siendo el establecimiento de los hechos una cuestión que corresponde a un facultad propia de aquellos jueces y no permite revisión por este medio, salvo que para concluir en determinado sentido se hayan transgredido las normas científicas, de la experiencia, técnicas o simplemente lógicas.*

*Por lo demás, tampoco existe una errada calificación jurídica en la sentencia en cuanto a que los atrasos se refieren al incumplimiento de un elemento de la naturaleza del contrato de trabajo, como es, la jornada de trabajo, puesto que ella implica que el trabajador debe desarrollar íntegramente su función durante el espacio de tiempo acordado, lo que, obviamente, requiere de puntualidad en el inicio de la jornada, y, que los faltantes de caja constituyen el incumplimiento de un elemento de la esencia del contrato dada la función de cajera que desempeñaba la actora, que implica que debe recibir, entregar y custodiar dinero en efectivo, cheques, giros y demás documentos de valor, a fin de lograr la recaudación de ingresos a la institución y la cancelación de pagos que correspondan a través de caja, conforme al rubro de cada empresa, tal como sostiene el fallo.*

## ARTÍCULO 161 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El artículo 161 del Código del Trabajo dispone:

*Artículo 161: Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, 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. La eventual*

*impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.*

*En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.*

*Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.*

En la norma legal citada establece el legislador 2 causales de término de la relación laboral, las cuales son:

1. Las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y
2. El desahucio escrito del empleador o libre despido. El cual se puede conceptualizar como la facultad del empleador de poner término inmediato a la relación de trabajo, aún sin causa justificada y solamente puede ser aplicada a los trabajadores mencionados en el inciso segundo.

Es el mismo artículo 161, el que, por vía ejemplar, menciona algunas situaciones que pueden invocarse como constitutivas de la causal que se analiza, por lo cual, se contempla la posibilidad que puedan invocarse otras circunstancias para configurar la causal, como ya no se establece la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador, como justificación de la causal necesidades de la empresa, la terminación del contrato de trabajo no puede ser fundada en estos motivos.

Se debe destacar que al tenor del artículo 163, esta causal junto al desahucio, imponen al empleador la obligación de pagar al trabajador la indemnización por años de servicio que contempla la mencionada norma.

Para la correcta aplicación de la causal de necesidades de la empresa, se debe tener en consideración que la terminación del contrato debe estar asociada, por regla general, a una causa que no sea la sola voluntad unilateral y discrecional del empleador, por cuanto el despido debe fundarse en hechos objetivos que hagan inevitable la separación de uno o más trabajadores. Como ya se indicó, el legislador, para facilitar la aplicación de esta causal ha señalado a modo de ejemplo algunas situaciones que pueden invocarse como constitutivas de ella, siendo éstas la racionalización o modernización de la empresa, establecimiento o servicio, las bajas en la productividad y los cambios en las condiciones del mercado o de la economía.

La jurisprudencia judicial, nos indica que la causal de término del contrato de trabajo de necesidades de la empresa del artículo 161, no es una causal que la ley entregue a la sola voluntad unilateral y discrecional del empleador, es por ello que no puede tener como fundamento, el mayor beneficio que la empresa pretenda obtener con el despido de un trabajador, sino que debe fundarse en hechos objetivos que la justifiquen y que, además, se acrediten y asienten en la causa.

La jurisprudencia también nos indica que la causal de necesidades de la empresa es aplicable a cualquier tipo de contrato, es decir se podrá invocar en contratos de plazo indefinido, plazo fijo o bien en los por obra o faena, en todo caso en los contratos de plazo fijo y en los por obra o faena el trabajador podría eventual mente reclamar los perjuicios que la causal invocada le ocasiona como es el lucro cesante, es decir las

remuneraciones hasta la fecha de término de la relación laboral pactada en el contrato o la estimada en el caso de los contratos por faena.

Otro aspecto importante de tener en consideración es que la imputación de saldo de cuenta individual por cesantía, que el empleador puede hacer a la indemnización por años de servicios no procede cuando necesidades de la empresa es declara como injustificada por el juez competente.

Como en toda causal de término de la relación laboral, el empleador al momento de invocar las necesidades de la empresa se encuentra obligado a señalar en la comunicación de término de la relación laboral los hechos en los que se funda la causal invocada, toda vez que el trabajador tiene el derecho a conocer las circunstancias fácticas reales y precisas que aquél tuvo en consideración para poner término a su fuente laboral.

La reiterada jurisprudencia judicial nos dice que el legislador fue enfático en exigir que se deben explicitar los hechos en que se funda la causal, lo que se ve ratificado por aquella regla que establece que en el juicio de despido improcedente solo pueden acreditarse aquellos hechos señalados específicamente en la comunicación de despido y no otros, estas exigencias tienen por objetivo que el trabajador conozca con plenitud las razones por las cuales fue desvinculado, a fin de no quedar en estado de indefensión, pudiendo ofrecer, objetar e incorporar las pruebas tendientes a refutar dichos hechos señalados específicamente en la carta de despido.

Las 2 causales contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, pueden ser notificadas con a lo menos 30 días de anticipación o en su defecto el empleador pagar una indemnización sustitutiva de dicho aviso, el aviso siempre se deberá dar por escrito al trabajador, lo único que está en juego es si el empleador pagará o no la indemnización sustitutiva del aviso previo.

Respecto de esta causal podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

***Corte Apelaciones Concepción, causa Rol N° 40-2003, de 06.05.2003:***

***7.- Que si bien en la carta de despido enviada por el empleador al trabajador ( fs. 5 ) se contiene el monto a pagar por concepto de indemnización por años de servicio y sustitutivo del aviso previo , no consta en autos que las partes hayan suscrito un finiquito de contrato de trabajo que contenga el pago de éstas -en un solo acto-. En tales condiciones, forzoso es concluir que el demandante no ha aceptado la causal de despido invocada por el empleador;***

***8.- Que así las cosas, el demandante se encuentra habilitado para accionar en los términos previstos en la letra b) del artículo 169 del Código del Trabajo, esto es, deducir demanda por despido injustificado;***

***9.- Que acreditado el hecho del despido, corresponde a la parte demandada probar su justificación.- Empero , como bien lo señala el juez a quo en el considerando 6° de la sentencia en alzada, la demandada no rindió prueba alguna para acreditar la justificación del despido, siendo por ello procedente concluir que el del actor ha sido injustificado; y***

***10.-Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, cuando el despido del trabajador sea injustificado -cuyo es el caso de autos- el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso 4° del artículo 162 y la de los incisos 1° o 2° del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última en un treinta por ciento, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 168 inciso 1°, letra c) del Código citado.***

***El incremento a la indemnización por años de servicios- como ya se dijo- resulta procedente, aun cuando no se haya solicitado por la demandante, desde que las normas laborales son imperativas en tal sentido y corresponde a los jueces sólo hacer la respectiva declaración.***

**Corte Suprema Rol N° 980-2004, de 28.07.2005:**

**TERCERO:** *Que sobre la base de los hechos antes señalados, los jueces del fondo concluyeron que el contrato celebrado entre las partes es por obra o servicio que a todo evento tiene un plazo máximo de duración, por lo que sólo podía terminar antes del 31 de diciembre de 2001, si existía un fin de los servicios, sin embargo al darle término por una causal distinta como es "necesidades de la empresa" sin indicar un hecho que la justifique, el despido es injustificado, por lo que confirmaron la sentencia de primer grado.*

**CUARTO:** *Que dilucidar la controversia, pasa por determinar la exacta naturaleza jurídica del contrato de trabajo que ligó a las partes, y de la sola lectura de la cláusula primera de dicha convención, aparece evidente que el contrato es por obra o servicio, por cuanto el actor se compromete a ejecutar la labor de Ingeniero de Minas A, en tanto, estos trabajos sean requeridos mediante la Orden de Servicio N° 6 en el marco del proyecto N° 4500231851 "Servicio de Ingeniería de Apoyo para Proyectos de Inversión año 2001", luego resulta claro que los servicios del demandante eran para esa obra o servicio.*

**QUINTO:** *Que determinada la naturaleza jurídica del contrato de que se trata, corresponde analizar si era posible ponerle término por la causal que se hizo, esto es, por necesidades de la empresa. Al efecto, si bien la regla general es que tratándose de un contrato por obra o faena, éste concluya por el término del trabajo o servicio, ello no es óbice para que pueda finalizar por "necesidades de la empresa", luego la causal invocada resulta procedente en este tipo de contratos.*

**SEXTO:** *Que, resulta lógico admitir que el empleador se vio en una circunstancia que queda comprendida en la causal invocada, por cuanto el actor fue contratado para el solo efecto de cumplir una orden de servicio encomendada por CODELCO Chile División El Teniente al empleador, luego, si posteriormente la respectiva orden de servicio sufre una variación, como en la especie ocurrió a través de la orden de servicio 006-Rev1, mediante la cual se redujo las horas hombre a 400 desde el 15 de junio hasta el 16 de agosto de 2001.*

**SÉPTIMO:** *Que en tales condiciones, al resolverse en la sentencia atacada de manera contraria a lo precedentemente razonado, esto es que el contrato era por obra o servicio y que a todo evento tenía un plazo máximo de duración, por lo que no podía terminar por la causal de necesidades de la empresa antes del vencimiento de ese plazo, se han quebrantado las disposiciones legales contenidas en los artículos 7, 10, 161 y 162 del Código del Trabajo y el artículo 1545 del Código Civil.*

**Corte Apelaciones Santiago, causa Rol N° 2061-2015, de 11.04.2016:**

*Resulta claro que no existe infracción de la norma legal del inciso primero del artículo 161 del Código laboral, pues para el fallo no resultaron probados los cambios de procesos internos que dirían relación con la reestructuración o reorganización a que obedecería el despido del actor y en cuanto a las bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado o de la economía, si bien admite la sentencia que se constatan de los asertos de prensa y de los estados financieros de la demandada, no le es suficiente, porque no se acreditó que hicieran necesaria la separación de uno o más trabajadores, en el caso, del actor en particular, sobre cuyo despido es que debía determinarse la concurrencia o no de la causal.*

*La exigencia de razonabilidad de la medida, no es ajena a la causal, porque obviamente la ley exige que para que se pueda desvincular al trabajador por esta causal, las necesidades de la empresa deben derivar de situaciones tales como las mencionadas en dicho artículo y que*

*éstas hagan necesarias a su vez la separación del trabajador. Por eso debe ser razonable la medida, ya que deben relacionarse todas estas situaciones y la razonabilidad es la que nos permite discernir que la medida se justifique o, que no sea arbitraria, que no dependa de la sola voluntad del empleador.*

**Corte Apelaciones Santiago, causa Rol N° 319-2016, de 18.03.2016:**

*4°) La parte pueda echar mano a las cotizaciones que forman la Cuenta Individual de Cesantía, significa naturalmente que la invocación de la causal de término del contrato de trabajo del artículo 161 del código se ha ajustado a la ley y no ha sido indebida o improcedente, pues de lo contrario y si como en la especie, el trabajador ha impugnado la causal, querría decir que el contrato no terminó por alguna de las causales del artículo 161 del Código del ramo, de manera que no podría ya el empleador imputar al pago de la indemnización por años de servicios aquellas cotizaciones de su cargo de la Cuenta Individual de Cesantía, porque sencillamente el aviso o la invocación de la causal, ante la disconformidad manifestada del trabajador, es sólo una proposición que el tribunal competente debe esclarecer, y siendo la decisión jurisdiccional adversa, en el sentido de establecer que no se está en presencia de las causales del artículo 161, no puede haber otra lectura que la de que el contrato no terminó por una de esas causales.*

*5°) que lo anterior es lógico porque si el seguro de cesantía obligatorio establecido en la Ley N° 19.728, cede en favor de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, en las condiciones previstas en esa ley (Art. 1°) se impone que si el empleador ha carecido de causal o motivo legal para despedir al trabajador, este seguro cumpla con su objetivo y ciertamente, no sería así, si el empleador, no obstante, pudiera imputar la cotización de su cargo para estos efectos, al pago de la indemnización por años de servicios. Del mismo modo el artículo 52 de dicha ley, no aplicado por el juez, ni materia del recurso, refiriéndose ahora a la generalidad de las causales, señala que el trabajador podrá disponer en caso de accionar por despido injustificado, indebido o improcedente, del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía, en la forma señalada en el artículo 15, a partir del mes siguiente al de la terminación de los servicios, en tanto mantenga su condición de cesantía.*

**Corte Suprema, causa Rol N° 4885-2015, de 06.01.2016:**

*4° que, así, el trabajador estará en condiciones de impugnar ante el juzgado competente la decisión adoptada por el empleador solicitando que se lo condene al pago de los recargos legales que sean procedentes, lo que se vería entorpecido si desconoce las circunstancias fácticas reales y precisas que aquél tuvo en consideración para poner término a su fuente laboral; dificultad que experimentaría si se concluye que es suficiente que se mencione alguna o algunas de las razones que, a modo de ejemplo y de manera abstracta, se señalan en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que una manifestación del derecho a un real y justo procedimiento se traduce, en el caso concreto –trabajador desvinculado por la decisión unilateral del empleador y no por su desempeño o conducta personal-, en que se proporcione de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada; oportunidad que es aquella en que se le comunica el despido por la carta o aviso a que se ha hecho referencia;*

*5° Que, en ese contexto, en el juicio el empleador deberá demostrar la efectividad de los*

*hechos de que da cuenta la misiva por la que desvincula a un trabajador, correspondiéndole a éste desvirtuarlos con los medios de prueba recabados, lo que podrá hacer en la medida que los hechos que sirvieron de fundamento a la decisión que impugna los haya conocido de manera íntegra y oportuna a través de dicha carta. La información que el demandado puede proporcionar en el escrito por el cual contesta la demanda no puede ser calificada como eficaz, dado que es un trámite que debe evacuarse con una antelación de cinco días a la celebración de la audiencia preparatoria que está destinada para que las partes ofrezcan los medios probatorios que estimen pertinentes, lo que se traduciría en una reducción injustificada del término que tiene para recabarlos.*

**Corte Suprema, causa Rol N° 2778-2015, de 10.12.2015:**

*Sexto: Que para resolver en qué sentido debe unificarse la jurisprudencia respecto de la interpretación del artículo 13 de la Ley 19.728, debe considerarse lo que expresa. Dicho precepto indica que “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios...” Y el inciso segundo indica que “se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...”. Del tenor de la regla queda claro que una condición sine qua non para que opere es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Luego, lo que cabe preguntarse, es si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el juez laboral, cabe entender que no se satisface la condición o, en cambio, al haberlo invocado el empleador, eso bastaría por dar satisfacción a la referida condición.*

*Debe advertirse que la primera interpretación es la más apropiada, no sólo porque si uno considerara la interpretación propuesta por el recurrente constituiría un incentivo a invocar una causal errada con el objeto de obstaculizar la restitución o, lo que es lo mismo, validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza –nemo auditur non turpidunimen est-, sino que significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos, a pesar que la sentencia declara la causal improcedente e injustificada.*

*De ahí que deba entenderse que la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya tantas veces citadas.*

*Todavía cabría tener presente que si la causal fue declarada injustificada, siendo la imputación válida de acuerdo a esa precisa causal, corresponde aplicar el aforismo que lo accesorio sigue la suerte de lo principal. Mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado injustificado. Entenderlo como lo hace el recurrente tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación se le otorgara validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia.*

**Corte Apelaciones Santiago, causa Rol N° 733-2015, de 10.08.2015:**

*Cuarto: Que, adicionalmente, se debe considerar que la causal de término del contrato de trabajo que contempla el artículo 161 del Código del Trabajo, no es una causal que la ley entregue a la sola voluntad unilateral y discrecional del empleador, por lo que no puede tener como fundamento, el mayor beneficio que la empresa pretenda obtener con el despido de un*

*trabajador, sino que debe fundarse en hechos objetivos que la justifiquen y que, además, se acrediten y asienten en la causa. Por lo tanto, se considera ilegal el despido que se hizo por la demandada, y ahora recurrente en esta causa, si la causal de necesidades de la empresa se fundó por dicho empleador, en que "reestructuró el área en que se desempeñaba el trabajador, por haber externalizado los servicios, con el fin de obtener una mayor productividad a un menor costo", dado que bastaría con que siempre un empleador alegue tal externalización, para considerar que tiene un motivo justificado para despedir a todos los trabajadores que laboren en una determinada área de la empresa.*

*Quinto: Que, para que la causal del artículo 161 del Código del Trabajo sea justificada, debe fundarse en hechos objetivos, que hagan "inevitable" para la empresa, la separación de uno o más trabajadores, lo que queda de manifiesto por el empleo de la expresión "necesidades" de la empresa; como también, si se consideran algunos de los ejemplos que señala el legislador, de situaciones que pueden invocarse como constitutivas de ella, tales como la racionalización o modernización de la empresa, establecimiento o servicio, las bajas en la productividad y los cambios en las condiciones del mercado o de la economía.*

**Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 3001-2019, de 07.07.2020:**

*Segundo: Que revisado el fallo reclamado, se constata del mismo - considerandos octavo y noveno - que se tuvo como hecho establecido que las razones para poner término al contrato de trabajo de la actora se fundamentaron en los malos resultados económicos que obtuvo la empresa en los 2017 y 2018, y la pérdida importante de uno de sus clientes, factor no menos importante, dado que este se ve reflejado en los cierres de los locales, en todos sus puntos de venta."*

*"....deja claro la dificultad económica, que se vio (sic) envuelta la empresa, hecho que también se demuestra en los 74 finiquitos presentados por esta se logra acreditar con dicho material probatorio que la ... mantención del puesto de trabajo de la demandante no sea viable por motivos ajenos a la voluntad de la empleadora . "*

*Tercero: Que dado los hechos antes establecidos, correspondía concluir lógica y necesariamente que la separación de la trabajadora cumple con todos los supuestos que establece el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo; esto es, que el despido de la actora se encuentra justificado, por la causal de necesidades de la empresa, como lo sostuvo la empleadora, siendo esta la conclusión jurídica pertinente, de tal modo que al no haberlo resuelto de esta forma, la sentencia del grado incurrió en el motivo de nulidad impetrado por la parte demandada, de lo que se sigue que el fallo recurrido deber ser anulado.*

## **TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJADOR CON LICENCIA MÉDICA**

Respecto de este punto es necesario recordar que el inciso final del artículo 161 del Código del Trabajo dispone:

*Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.*

De la norma legal citada se desprende que el empleador no podrá invocar las causales de término de la relación laboral, de necesidades de la empresa y el desahucio escrito cuando el trabajador se encuentre haciendo uso de licencia médica, del tipo que sea, esta prohibición de despido se aplica tanto para las licencias de tipo laboral como las comunes.

La limitación impuesta por el legislador al empleador dice relación con las 2 causales del artículo 161, por lo que si estando el trabajador con licencia médica se configura otra causal como por ejemplo el término del plazo fijo o la conclusión de la faena para la cual fue contratado el trabajador, se le podrá poner término al contrato pese a que el trabajador se encuentre con licencia médica.

Es por ello que si el contrato terminará por conclusión de los trabajos que le dieron origen, esto es, por la causal del Art. 159 N° 5, el empleador debe comunicar tal circunstancia al dependiente, dentro de los 3 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador, comunicación que debe entregarse personalmente o por correo certificado con copia a la Inspección del Trabajo, conteniendo la información que se señala en el artículo 162 del referido Código, esto es, la causal legal aplicada, los hechos en que se funda el despido y el estado de pago en que se encuentran sus imposiciones. En el caso que el contrato de trabajo sea a plazo fijo este terminará al vencimiento del plazo fijado, independientemente de si el trabajador se encuentra gozando de licencia médica, cumpliendo con las mismas formalidades antes señaladas.

Es importante destacar que hasta el año 2020 la Corte Suprema sostenía que el término de la relación laboral de un trabajador por algunas de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, se consideraba un despido indebido, por lo que en caso de reclamación del Trabajador ante tribunales solo procedía el pago de los recargos de la indemnización por años de servicios que establece el artículo 168 del Código del Trabajo. El año 2020 se produce un cambio relevante de doctrina, toda vez que La Corte Suprema resolvió (Rol N° 16130-19) que el despido de un trabajador acogido a licencia médica se halla prohibido por el legislador en el inciso final del artículo 161 del Código del Trabajo cuando se aducen por el empleador las causales contenidas en esta misma disposición, de manera que, en la especie, el aviso enviado a la actora estando ella 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 la suspensión de la relación laboral, esto es, al término de la referida licencia.

El período en que un trabajador o trabajadora hace uso de licencia médica constituye una de aquellas situaciones que, producidas, libera a las partes del cumplimiento de las obligaciones contraídas en el contrato de trabajo, sin que genere como consecuencia la terminación del vínculo, se está en presencia de lo que se denomina "suspensión de la relación laboral". En la especie, se está ante una tregua de la vinculación laboral de naturaleza legal -atendiendo a su fuente- e imprevisible -al conocimiento de su ocurrencia-, pero en la que pesa sobre el empleador la obligación de mantener el empleo al dependiente, por cuanto la condición de salud que lo aparta del trabajo es esencialmente transitoria.

Respecto de los subsidios de incapacidad laboral de los trabajadores que estando con licencia médica la relación laboral concluye, es necesario tener en consideración el siguiente pronunciamiento de la Superintendencia de Seguridad Social:

**Ordinario N° 13.517, de 20.08.1997:**

***El artículo 15 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social dispone que los subsidios por incapacidad laboral durarán hasta el término de la correspondiente licencia médica, aún cuando haya terminado el contrato de trabajo.***

***La citada norma legal no efectúa distinción alguna respecto a la causal por la que se ha puesto término al contrato de trabajo, por lo que no se divisa razón para concluir que solo se aplica cuando tal causal no es voluntaria para el trabajador, como ha ocurrido en el caso que nos***

*ocupa.*

*En mérito de lo anterior, esta Superintendencia declara que cualquiera haya sido la causa por la que se puso término a un contrato de trabajo, procede que se autorice la licencia médica vigente al momento de producirse la terminación y las que tengan el carácter de continuadas a su respecto.*

✓ **Licencias médicas presentadas durante el aviso previo**

Cuando el empleador ha dado el aviso de término de los servicios con 30 días de anticipación, a lo menos, invocando la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, el dependiente debe trabajar durante dicho período y cumplir con todas las obligaciones que le impone el contrato de trabajo. Si el trabajador presentara licencia médica, una vez recibida por el empleador, el cómputo del aviso previo se suspende por aplicación del inciso final del artículo 161 antes citado, una vez que termine el descanso por licencia médica, y el trabajador se reintegre a sus labores habituales, continuará el conteo del aviso por los días que reste para cumplirse el plazo dado en su oportunidad.

El criterio de la Dirección del Trabajo, también es aplicado por los tribunales de justicia, estableciéndose por parte de la Corte Suprema que la presentación de una licencia médica por parte del trabajador días antes en que se materialice el despido preavisado, tiene el efecto de suspender o posponer la fecha de término de la relación laboral, manteniéndola vigente, y contabilizando el resto del plazo de caducidad pendiente una vez terminado el reposo prescrito.

Conforme a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo contenida en Ordinario N° 6018/311 de 09.10.1997, para computar el plazo de preaviso debe estarse a las normas generales sobre la materia contenidas en el Código Civil y especialmente a aquella que se establece en el artículo 48, inciso 1°, que prescribe que todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención en las leyes o en los decretos del Presidente de la República, de los Tribunales o Juzgados, deben entenderse que han de ser completos, y correrán hasta la media noche del último día del plazo. Por otra parte, debe tenerse presente que el día tiene una duración de 24 horas y se comienza a contar desde las 0 horas de uno determinado hasta las 24 horas del mismo.

Así las cosas, para los efectos de computar el plazo de preaviso, tanto en el caso de aplicación de la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, como en la de desahucio, deben contabilizarse días completos, debiendo excluirse de dicho cómputo aquellas fracciones de horas que no alcanzan a conformar un día.

Así, por ejemplo, si el dependiente es notificado personalmente del término de su contrato por alguna de las citadas causales el día 17 de octubre a las 18 horas, el cómputo del plazo de que se trata deberá iniciarse a las 00:00 horas del día siguiente, esto es, 18 de octubre, venciendo, por lo tanto, el 16 de noviembre a las 24 horas.

Por ende, si el trabajador presenta una licencia médica al día siguiente de haber sido notificado, el empleador no está obligado a recibirla, dado que, por lo ya explicado, esa relación laboral se entiende terminada a contar de las 24 horas del día anterior.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 1487, de 14.03.2016**

**Ordinario N° 716/44, de 14.03.2002**

**Ordinario N° 162, de 18.01.2021**

Respecto de punto podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

**Corte Suprema, causa Rol N°16.963-2021, de 08.06.2022:**

***Octavo: Que una interpretación armónica de dichos preceptos permite concluir que la presentación de una licencia médica por parte del trabajador días antes en que se materialice el despido preavisado, tiene el efecto de suspender o posponer la fecha de término de la relación laboral, manteniéndola vigente, y contabilizando el resto del plazo de caducidad pendiente una vez terminado el reposo prescrito.***

***En nada obsta a lo anterior, la existencia de la normativa de la ley 19.882, puesto que rige para la regularidad de los casos y no para la especial circunstancia que implica la presentación de una licencia médica del trabajador, debiendo ceder dicha regla en favor de la normativa protectora de derechos que se estiman de primer orden y constituyen un límite para el empleador y para el Estado.***

✓ **Licencias médicas extendidas después de concluida la relación laboral**

En el caso de los trabajadores desvinculados de la empresa, que continúan con licencia médica debemos tener presente que de acuerdo a el D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, el ex empleador no se encuentra obligada a recibir y tramitar las licencias que le sean concedidas al trabajador, toda vez que la obligación de recepción y tramitación es solo de los empleadores de los trabajadores. Por lo que extinguida la relación laboral esta obligación ya no existe para el ex empleador.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

***Ordinario N° 7387/348, de 15.12.1994***

✓ **Despido del trabajador por necesidades de la empresa estando este con licencia medica**

En el caso que la relación laboral concluya por la causal de necesidades de la empresa estando el trabajador con licencia médica, es importante tener presente que la Dirección del Trabajo nos indica que, el despido del trabajador debiese quedar nulo, sin embargo, la nulidad del acto debe ser reclamada vía tribunales de justicia, no siendo una materia que el ente fiscalizador pueda resolver.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

***Ordinario N° 595, de 31.01.2018***

Por su parte la Corte Suprema respecto del despido de trabajadores con licencia médica, cuando el empleador invoca las casuales de termino de contratos del Artículo 161 del Código del Trabajo ha señalado que el despido de un trabajador acogido a licencia médica se encuentra prohibido por el legislador en el inciso final del artículo 161 cuando se invocan por el empleador las causales contenidas en esa disposición, de manera que el aviso enviado al trabajador, deviene en la ineficacia de dicha comunicación de cese de su contrato, por lo que sólo debe entenderse realizado una vez concluida la suspensión de la relación laboral, esto es, al término de la licencia, pudiendo citarse el siguiente fallo de la Corte Suprema.

**Corte Suprema Rol N° 16.130-2019, de 12.06.2020:**

***Décimo: Que si bien no ha sido controvertido que la demandada remitió oportunamente el aviso de despido a la trabajadora, no resulta posible desatender el inciso final del artículo 161 del Código del Trabajo, que dispone: "Las causales señaladas en los incisos anteriores no***

*podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia". Al respecto cabe puntualizar que el período en que un trabajador o trabajadora hace uso de licencia médica constituye una de aquellas situaciones que, producidas, libera a las partes del cumplimiento de las obligaciones contraídas en el contrato de trabajo, sin que genere como consecuencia la terminación del vínculo, se está en presencia de lo que se denomina "suspensión de la relación laboral".*

*En la especie, se está ante una tregua de la vinculación laboral de naturaleza legal -atendiendo a su fuente- e imprevisible -al conocimiento de su ocurrencia-, pero en la que pesa sobre el empleador la obligación de mantener el empleo al dependiente, por cuanto la condición de salud que lo aparta del trabajo es esencialmente transitoria.*

*Undécimo: Que del análisis expuesto resulta que el despido de un trabajador acogido a licencia médica se halla prohibido por el legislador en el inciso final del artículo 161 del Código del Trabajo cuando se aducen por el empleador las causales contenidas en esta misma disposición, de manera que, en la especie, el aviso enviado a la actora estando ella 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 la suspensión de la relación laboral, esto es, al término de la referida licencia.*

## DESPIDO DEL TRABAJADOR SI INCURRE EN CONDUCTAS QUE CONFIGURAN OTRA CAUSAL DE TERMINO DURANTE EL AVISO PREVIO

Si bien el empleador al otorgar o dar el aviso de término de contrato por la causal de necesidades de la empresa, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 169 del código del Trabajo, dicho aviso, y por ende, dicha terminación de contrato no puede dejarse sin efecto dado que aquél constituye una oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo, nada obsta a que si el trabajador, durante el preaviso incurre en alguna causal imputable a él, como por ejemplo ausencias injustificadas o incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, el empleador cambie la causal de terminación del contrato, es decir invoque estos hechos para dejar sin efecto la comunicación de termino y notificar la nueva casual de termino de contrato, en estos caso en el cual el empleador no está obligado a respetar la oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones consignadas en el preaviso.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 5777, de 13.11.2018*

*Ordinario N° 4.074/301, de 29.09.2000*

*Ordinario N° 3286/189, de 30.06.1999*

En materia judicial podemos citar la siguiente jurisprudencia emanada de los tribunales:

*JL de Limache, Rit O-37-2017:*

*"Que, de igual forma, de acuerdo al mérito de estos antecedentes, se concluye que el empleador invoco inicialmente la causal necesidades de la empresa, y que luego durante el preaviso, sustituyo o cambio la causal de terminación del contrato, por la de ausencias injustificadas. En efecto, nada obsta a que si el trabajador, durante el preaviso incurre en alguna causal imputable a él, se cambie la causal de terminación del contrato. La*

*jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, ha entendido que en estos casos estaríamos en presencia de un cambio de causal y no ante una revocación del aviso (Ord. N° 4.074/301, 29.09.00; Ord. N° 3.286/189, 30.06.99). Que, en consecuencia, al haber cambiado el demandado la causal durante el preaviso, corresponde que el tribunal se pronuncie acerca de si el despido basado en la causal ausencias injustificadas, resulta o no debido."*

**1er JLT de Santiago, Rit O-6024-2015:**

*"Es del caso, que de acuerdo a la amplia jurisprudencia judicial y administrativa citada por la demandada y que esta sentenciadora comparte, es posible despedir a un trabajador por una causal imputable a su persona en el período del preaviso. Sin perjuicio de ello y a diferencia de lo expuesto por la demandada, lo anterior es posible sólo cuando los hechos constitutivos de la causal son posteriores a la fecha del primer despido, esto es, ocurrieron, precisamente, en el período del preaviso. En consecuencia, no es posible pretender que el segundo despido aplicado al trabajador, despido de carácter sancionatorio, deje sin efecto el primer despido aplicado al mismo, a menos que éste se funde en hechos acontecidos durante el período de preaviso, período en que la relación laboral aún se encuentra vigente."*

## LA RETRACTACIÓN DEL DESPIDO

Cuando el empleador pone termino a la relación laboral que lo vinculaba con el trabajador y posteriormente decide retractarse, esta decisión puede producir sus efectos, esto es, hacer renacer el contrato de trabajo, sólo en la medida en que el trabajador hubiera manifestado su voluntad en tal sentido, es decir, cuando concurra el concurso de voluntades en orden a hacer nacer nuevamente una relación laboral que vinculara a ambas partes, no pudiendo el empleador por su sola voluntad dejar sin efecto el despido.

La retractación del empleador, en orden a poner término al contrato de trabajo solo opera si el trabajador está de acuerdo en ello, debiendo suscribirse el documento entre las partes donde conste dicho acuerdo, aplicándose esto a cualquier causal de término de la relación laboral que se haya invocado.

De acuerdo a la jurisprudencia judicial, la retractación se debe entender como la acción que pone de manifiesto el arrepentimiento o la rectificación de otra conducta, en términos generales, y tratándose de un contrato de trabajo, no puede producir el efecto de hacer renacer o revivir el acto jurídico ya fenecido por el despido, el cual produce sus plenos efectos, esto es, poner término a la relación laboral, por el simple hecho de haberse manifestado la voluntad en tal sentido, sin que requiera mayores formalidades, por cuanto aun cuando no se dé el aviso exigido por la ley, el despido sigue produciendo sus efectos, en tanto se pruebe su existencia.

Respecto de este punto podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

**Corte Suprema Rol N° 28172-2019, de fecha 05.08.2020:**

*Sexto: Que para resolver es necesario tener en consideración que son hechos establecidos en la sentencia impugnada, los siguientes:*

- a).- La existencia de la relación laboral entre las partes que principio el 11 de marzo de 2016;*
- b).- La remuneración del demandante para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendió a \$ 587.783;*

*c).- El término del vínculo acaeció el 25 de abril de 2018, invocando el empleador la causal prevista en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo en virtud de la ausencia del trabajador durante los días 23 y 24 de ese mes, para lo cual dio cumplimiento a todas las formalidades legales;*

*d).- Con posterioridad a la comunicación de despido, la demandada procuró dejar sin efecto tal misiva proponiendo el reintegro del trabajador a sus labores;*

*e).- El mismo día 25 abril y unos minutos después de depositar la referida misiva en Correos, la demandada recibió licencia médica electrónica del demandante, con indicación de seis días de reposo a contar del día 24 de abril;*

*f).- El actor tomó conocimiento de la intención de despido por la comunicación telefónica realizada por trabajadores de la empresa, sin que aquél alcanzara a recibir la carta de despido, pues fueron aquellos funcionarios quienes pusieron en su conocimiento el error, en que incurrió la empresa;*

*g).- La empleadora tramitó la licencia médica del trabajador;*

*h).- El 17 de mayo, el actor recibió una comunicación dándole cuenta del error en que incurrió el empleador al despedirlo.*

*Séptimo: Que para dilucidar la controversia cabe determinar la validez de la retractación del despido formulada por el empleador, al tomar conocimiento de la licencia médica que le fuera otorgada al actor, instrumento que amparaba su ausencia durante uno de los dos días de inasistencia a sus labores y que había motivado el despido.*

*Octavo: Que al respecto este Tribunal ya ha señalado en fallos anteriores que la retractación, entendida como la acción que pone de manifiesto el arrepentimiento o la rectificación de otra conducta, en términos generales, tratándose de un contrato de trabajo, no puede producir el efecto de hacer renacer o revivir el acto jurídico ya fenecido por el despido, el cual produce sus plenos efectos, esto es, poner término a la relación laboral, por el simple hecho de haberse manifestado la voluntad en tal sentido, sin que requiera mayores formalidades, por cuanto aun cuando no se dé el aviso exigido por la ley, el despido sigue produciendo sus efectos, en tanto se pruebe su existencia.*

*Noveno: Que a la conclusión señalada, esto es, la ineficacia de la retractación del despido, se llega al considerar que el contrato por el cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia o subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada, constituye un acto jurídico bilateral, que, para la formación del consentimiento, es decir, para nacer a la vida jurídica, requiere, necesariamente, del concierto de voluntades de los que en él participan, esto es, tanto del trabajador como del empleador.*

*Décimo: Que, por consiguiente y habiendo decidido el empleador el despido del trabajador, acto del que, posteriormente, se retractó, esta última decisión pudo producir sus efectos propios, esto es, hacer renacer el contrato de trabajo, sólo en la medida en que el trabajador hubiera manifestado su voluntad en tal sentido, es decir, cuando concurra el concurso de voluntades en orden a hacer nacer nuevamente una relación laboral que vinculara a ambas partes, lo que, en la especie no ocurrió.*

*Undécimo: Que, en estas condiciones, ha de concluirse que la retractación del empleador, en orden a poner término al contrato del demandante, no ha producido el efecto de hacer renacer*

*la relación laboral habida con el trabajador, desde que no contó con el consentimiento de este último.*

## ARTÍCULO 171 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El artículo 171 del Código del Trabajo dispone:

*Artículo 171: Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la terminación, para que este ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.*

*Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a), b) y f) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.*

*Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del LIBRO II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes*

*El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidades allí señaladas.*

*Si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de este.*

*Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.*

La norma precedentemente citada, regula el denominado autodespido o despido indirecto, que tiene lugar cuando el trabajador es quien pone término al contrato por haber incurrido el empleador en alguna de las causales de término imputables a su conducta.

Las causales que puede invocar el trabajador para disponer el término de contrato, son las que a continuación se enumeran:

1. La Falta de probidad, las conductas de acoso sexual, las vías de hecho, las injurias, la conducta inmoral grave y el acoso laboral.
2. 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 estos.
3. El Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Para la correcta aplicación de esta causal de término, el trabajador debe cumplir 2 obligaciones, una de tipo administrativa y la otra de tipo judicial, a saber:

1. Debe dar los avisos que exige el artículo 162, o sea, debe comunicar por escrito al empleador el término de contrato, indicando la causal que se invoca para tal efecto y los hechos que la configuran, esta comunicación debe efectuarse en el plazo de 3 días hábiles contados desde la terminación del contrato. En el mismo plazo debe enviar copia del aviso a la Inspección del Trabajo.
2. El trabajador debe recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones correspondientes.

En los casos de la causal de acoso sexual, si el empleador hubiere dispuesto procedimientos de investigación en el Reglamento Interno y estos se efectuaron, la indemnización por años de servicio no tendrá incremento. Si se comprueba que el trabajador invocó esta causal maliciosamente con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada, y el tribunal declare su demanda sin fundamento, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado y éste podrá iniciar otras acciones judiciales con el objeto de ser sancionado, como, por ejemplo, por perjurio y hasta quedar privado de libertad.

Es muy importante cumplir con las formalidades indicadas en la norma legal, sobre todo al momento de establecer los hechos constitutivos de la causal de caducidad, toda vez que son los hechos ahí indicados los que deberán acreditarse con el fin de que el tribunal ordene el pago de las indemnizaciones respectivas, en caso de que el tribunal rechace el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia voluntaria, no percibiendo el trabajador las indemnizaciones por mes de aviso y los años de servicios que le pudieren corresponder.

Es el trabajador que invoca el autodespido, quien tiene la carga de probar los hechos establecidos en la carta de término de relación laboral, el no hacerlo trae aparejado que el tribunal establezca que la relación laboral a concluido por renuncia del trabajador conforme lo establece en antes citado artículo 171 del Código del Trabajo.

Cuando el trabajador se autodespide, en base al artículo 171 del Código del Trabajo, la norma que regula esta facultad del trabajador no contempla la obligación del empleador de otorgar finiquito y poner su pago a disposición de aquel, dentro del plazo de 10 días hábiles, siendo el trabajador quien debe ejercer la acción de reclamación respectiva para cobrar las indemnizaciones que correspondan.

En todo caso la empresa igual debe calcular la indemnización por feriado legal y proporcional que le pueda corresponder al trabajador, con el fin de pagarla si este así lo requiriese.

El establecer si existen argumentos válidos para que un trabajador invoque el autodespido es una materia que solo puede ser resuelta por el tribunal competente, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 2570, de 16.05.2016**

**Ordinario N° 0335/002, de 19.01.2017**

Respecto de la facultad de poner término al contrato que el legislador entrega al trabajador, podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

**Corte Suprema, Rol N° 690-2007, de 14.03.2008**

***Resulta evidente que al variar los servicios que el actor estaba obligado a prestar a sufrido éste un perjuicio solo en cuanto vulneración de una cláusula contractual sino que además ha menoscabado al trabajador, toda vez que junto con modificar el lugar de prestación de servicios y sus funciones se disminuyó su jerarquía dentro de la empresa y su esfera de***

*influencias, aumentando su grado de subordinación todo de lo cual da cuenta tanto el cargo de gerente de departamento técnico y ventas en relación al de vendedor minorista y el hecho de tener que efectuar rendición de gastos, considerando sobre todo que se trata de un profesional de a lo menos 11 años de experiencia.*

**Corte Suprema, Rol N° 390-2007, de 08.03.2008**

*Que en consecuencia de lo expuesto, se desprende que las causales de despido, relativas a las vías de hecho y al incumplimiento grave de las obligaciones, no se encuentran debidamente acreditadas, razón por la cual, debe entenderse, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo que el trabajador renunció, debiendo procederse al rechazo de la demanda, en lo que respecta a las pretensiones de pago de indemnización de perjuicios y remuneraciones por la duración del contrato de trabajo.*

**Corte Apelaciones Santiago, causa Rol N° 125-2016, de 18.04.2016:**

*El legislador se refiere a la situación en que el empleador decide poner término a la relación laboral, encontrándose en mora del pago de las cotizaciones previsionales que ha retenido y no las ha enterado en los organismos pertinentes, pero en caso alguno se refiere a que la conclusión del nexo laboral se produzca por decisión del trabajador, como ocurre en el caso en estudio.*

*En el mismo sentido que se viene razonando, cabe destacar que la Excm. Corte Suprema en recurso de unificación de jurisprudencia N° 6732-2015 ha resuelto que la sanción en análisis no se aplica al caso del despido indirecto establecido en el artículo 171 del Estatuto Laboral.*

**Corte Apelaciones San Miguel, causa Rol N° 122-2016, de 13.05.2016:**

*De acuerdo a los hechos asentados, no cabe sino concluir que la sentenciadora ha efectuado una correcta calificación jurídica, al considerar grave el incumplimiento que se imputa a la demandada; toda vez que el pago de las cotizaciones previsionales si bien resulta ser de cargo del trabajador; la ley le impone al empleador la obligación de descontárselas y pagársela al primero. Su incumplimiento perjudica al demandante en el monto de su fondo previsional, de salud y cesantía, lo que de suyo es grave.*

**Corte Suprema, causa Rol N° 6372-2015, de 12.11.2015:**

*De la normativa transcrita se desprende claramente que el legislador se refiere a la situación en que el empleador sea quien decida la desvinculación del dependiente encontrándose en mora en el pago de las cotizaciones previsionales, cuyos montos ha descontado y retenido de las remuneraciones respectivas sin enterarlas en los organismos pertinentes. En otros términos, se sanciona al empleador que insta por la exoneración, que adopta un rol activo en la desvinculación o término de la relación laboral. En caso alguno se hace referencia a la conclusión del nexo laboral decidida por el dependiente, evento que se produce en este proceso.*

*En ese contexto, debe estarse al sentido que fluye del tenor literal de las disposiciones mencionadas, desde que la primera regla de hermenéutica es aquella que impone atender al sentido de ese tenor literal, sin que éste pueda desoírse bajo pretexto de consultar el espíritu*

*de la norma, de modo que no se incurre en infracción del artículo 162 del Código del Trabajo al concluirse que la sanción prevista en los incisos quinto, sexto y séptimo de dicho artículo no se aplica al caso del despido indirecto previsto en el artículo 171 del mismo código.*

*Por consiguiente, la figura que contempla el artículo 162 del estatuto laboral no puede ser aplicada en el caso de autos, pues la institución del artículo 171 del Código del Trabajo no produce el efecto sancionatorio establecido en la referida norma legal.*

**Corte Suprema, causa Rol N° 3530-2015, de 28.01.2016:**

*Debe recordarse que la finalidad del establecimiento de la figura conocida como "convalidación" en los incisos quinto a séptimo del referido artículo 162 es que el contrato de trabajo que concluye por causa imputable al empleador no deje a su ex dependiente en situación desmedrada, en lo que hace a sus prerrogativas de seguridad social, constitucionalmente resguardadas en el artículo 19 N° 18° de la ley principal, amén del 48 del código de fuero y 19 del Decreto Ley N° 3.500 de 1.980.*

*Tal amparo alcanza tanto al dependiente exonerado por la unilateral voluntad del empleador, cuánto al que ha debido apartarse de la empresa por causa imputable a aquél, como cuando no le ha pagado la totalidad de la remuneración que le corresponde ni satisfecho enteramente las imposiciones previsionales, de salud y cesantía, como aconteció en la especie, según fue establecido en la sentencia recurrida.*

*A ello obedece la oración del inciso quinto del artículo 162: "Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo". No se divisa razón valedera para excluir de la voz "despido" la situación del "auto despido". La norma alcanza la plenitud de su objetivo e intención si se asume que le resulta indistinto apuntar al despido patronal del inciso primero o al indirecto del artículo 171.*

*De hecho, no es este tribunal, sino la ley, la que equipara ambas situaciones, al disponer el artículo 171 que si es el empleador el que incurre en la situación del N° 7° del artículo 160, el trabajador puede poner término al contrato y requerir de la judicatura los resarcimientos sancionatorios consecuentes, contemplados en los artículos 162 y 163.*

**Corte Apelaciones Concepción, Rol N° 2-2015, de 04.01.2016:**

*Habiendo probado el demandante la existencia del contrato de trabajo que lo ligaba con el club demandado, correspondía a éste acreditar que le había proporcionado el trabajo para el cual fue contratado, y, como con tal fin no rindió probanza alguna, no cabe sino concluir que no se lo proporcionó.*

*El despido indirecto o autodespido, ha sido definido como el término del contrato de trabajo decidido por el trabajador, observando el procedimiento que la ley señala, motivado porque el empleador incurrió en causal de caducidad del contrato que le es imputable, lo que da derecho al trabajador para que el tribunal ordene el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y de la por años de servicios con los recargos legales (Manual de Derecho del Trabajo. Tomo III. W Thayer y Patricio Novoa F. Edit. Jurídica de Chile).*

*De acuerdo con la norma y concepto transcritos, es dable admitir que, atendida su naturaleza, en el autodespido prima la voluntad del dependiente. En efecto, la ley le otorga la facultad de*

*decidir o no la conclusión del contrato laboral ante el incumplimiento en que incurra el empleador. En la especie, el trabajador esgrimió al efecto, la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que el contrato imponía al empleador, causal que hace consistir en no proporcionarle el trabajo para el que fue contratado.*

*Tal prerrogativa, evidentemente aparece concebida en el marco del especial nexo habido entre las partes, es decir, la prestación de servicios especiales bajo vínculo de subordinación o dependencia, a cambio de una remuneración, relación contractual en la que uno de los sujetos resulta, en mayor o menor medida, supeditado al otro. Es el contratante más débil al cual la ley se ha preocupado de proteger mediante la regulación contenida en el Código de la especialidad.*

**Corte Apelación Temuco, Rol N° 179-2011, de 12.09.2011:**

*NOVENO. Que para resolver el problema planteado es necesario elucidar, previamente, si el derecho al feriado anual que el Código del Trabajo confiere a todo trabajador que cumple un año prestando servicios genera alguna clase de obligaciones para el empleador.*

*Al respecto el artículo 67 del Código del Trabajo dispone que los trabajadores con más de un año de servicio tendrán "derecho" a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra. Por tanto, se está en presencia de un "derecho" de los trabajadores bajo las condiciones indicadas.*

*En el sentido que se está utilizando en la mencionada disposición, la expresión derecho significa "derecho a algo" y alude a una relación triádica en la que se distinguen un titular de un derecho a algo, el obligado a ese algo, y ese algo que es el objeto de la prestación (Alexy, Robert. Teoría de los derechos fundamentales. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2001, pp. 186-189).*

*Lo expresado permite concluir que el derecho a vacaciones tiene un titular, que es el trabajador, un obligado, que es el empleador, y un objeto, que es el uso de los días de vacaciones. Por tanto, en el derecho a vacaciones del trabajador resulta jurídicamente posible que el empleador incumpla la obligación correlativa.*

*DÉCIMO. Que esclarecido que otorgar vacaciones al trabajador es una obligación del empleador, resulta posible preguntarse si el hecho de que el trabajador no haga uso de sus vacaciones puede considerarse incumplimiento grave para efectos de lo dispuesto en el artículo 161, número 7, del Código del Trabajo.*

*UNDÉCIMO. Que para responder la pregunta recién formulada es necesario considerar que el Código del Trabajo establece que las vacaciones deben ser otorgadas de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento interno de la empresa (artículo 67). Además, el mismo Código dispone que el feriado se debe conferir de preferencia en primavera o verano, considerando las necesidades del servicio (artículo 67). Por otra parte, dicho texto legal expresamente permite la acumulación de feriados hasta por dos períodos (artículo 70). En fin, se autoriza también que el exceso sobre 10 días de feriado pueda ser fraccionado y distribuido del modo que prefieran las partes (artículo 70).*

*Todas estas disposiciones indican que se ha conferido algún grado de poder al empleador para determinar la oportunidad en que se hará uso de las vacaciones y una importante cuota de flexibilidad para que las partes acuerden lo relativo a su disfrute.*

*En coherencia con lo que se viene explicando, el incumplimiento del empleador de otorgar las vacaciones al trabajador que cumple un año prestando servicios no constituye incumplimiento grave de las obligaciones establecidas en el contrato, si para ello cuenta con causa legal que lo justifique. Así, por ejemplo, el empleador podrá postergar el disfrute de las vacaciones por parte del trabajador que ha cumplido el año de servicios si así lo exigen las necesidades del servicio. Del mismo modo, y siempre por vía ejemplar, podrá negar la concesión de vacaciones al trabajador que incumple las modalidades establecidas en el reglamento interno para solicitarlas.*

*DUODÉCIMO. Que, pese a lo sostenido en el considerando precedente, es necesario advertir que existen ciertos casos en los cuales el incumplimiento de la obligación del empleador de otorgar vacaciones al trabajador constituye incumplimiento grave de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo.*

*Uno de ellos se produce cuando el trabajador solicita hacer uso de su derecho a feriado anual y el empleador lo rechaza sin que esta decisión se funde en causa legal. En este línea se inscribe la sentencia citada por la propia recurrente de nulidad en su escrito de interposición del recurso, la que, dictada por esta misma Corte, señaló que la negativa de la empresa a otorgar las vacaciones de inmediato y sin presentación escrita que permitieran programar las vacaciones del personal, no constituye incumplimiento grave de las obligaciones establecidas en el contrato.*

*El otro caso en el cual el incumplimiento de la obligación del empleador de otorgar vacaciones al trabajador configura el incumplimiento grave de las obligaciones del contrato del artículo 160, número 7, se produce cuando el empleador incumple la obligación legal estatuida en el artículo 70 del Código del Trabajo, consistente en impedir que el trabajador acumule más de dos períodos de feriado anual. En este caso la gravedad del incumplimiento se genera por la contravención por parte del empleador de una obligación que el Código del Trabajo le ha impuesto en forma directa y sin excepciones. Al efecto no está demás recordar que el referido artículo 70 en su inciso final dispone que el empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.*

*DÉCIMO TERCERO. Que en el caso sometido a la decisión de esta Corte el trabajador había acumulado 48 días de feriado anual. Esto significa que se habían acumulado tres años completos de vacaciones, más un remanente de 3 días correspondientes al cuarto año laboral anterior al actual. Esta acumulación excede con creces el máximo establecido en el artículo 70 del Código del Trabajo y, por lo mismo, configura la causal del artículo 160, número 7, del mismo texto legal.*

**Corte Apelaciones de Santiago Rol N° 1603-2019, de 09.01.2020:**

*Tercero: Que, consecuentemente, es menester, en todo caso, explicar precisa y claramente de qué manera el juzgador ha prescindido de los mandatos del sentido común, las máximas de experiencia, la lógica y el conocimiento universalizado, para arribar a la fijación de la situación fáctica que regula, nada de lo cual exhibe el libelo de nulidad, en lo relativo a la causal que se comenta, no bastando la circunstancia de no ser compartido por el recurrente la ponderación de la prueba, el razonamiento efectuado y conclusión a que llegó la sentenciadora para invocar el supuesto de nulidad de que se trata, por lo que la intentada debe ser desestimada.*

*Cuarto: Que, en todo caso, el análisis probatorio contra el cual reclama el recurrente sí fue realizado por la sentenciadora en el motivo séptimo del fallo impugnado, el que contiene precisamente el examen de las pruebas rendidas por ambas partes y a partir del cual la juez establece la insuficiencia de las mismas para acreditar la dinámica de los hechos imputados por el actor. En efecto, según se indica en la sentencia, el mérito de las probanzas incorporadas por el actor, consistentes en una activación de fiscalización y un*

*testigo que conoce los hechos por los dichos del demandante, no fue suficiente para tener por acreditadas las alegaciones del trabajador en cuanto a que la empresa no le otorgó el trabajo convenido por haberlo reemplazado en sus labores, sino que por el contrario la empresa logró convicción en la sentenciadora que el trabajador dejó de asistir a sus labores a partir del día 30 de agosto pasado, que no fue desvinculado porque la empresa decidió esperar su regreso atendida su antigüedad, y que cuando se logró comunicar con él este no dio explicación al respecto haciendo llegar la carta de autodespido con posterioridad.*

*Quinto: De lo expuesto es posible concluir que lo que hace el recurrente es impugnar el valor probatorio que le otorgó a la prueba rendida, estimando que cometió un error al ponderar la rendida por su parte y no dar cumplimiento al estándar valorativo de la sana crítica. De lo dicho, se infiere que ha deducido, en forma encubierta, un recurso de apelación y no un arbitrio de nulidad, y que lo pretendido es que se realice una nueva valoración de la prueba que resulte más acorde a la posición jurídica que dicha parte sustentó en el juicio, lo que se aleja de la naturaleza del recurso en estudio. Sin perjuicio que tampoco ha explicado cómo se han vulnerado las reglas de fecho la lógica, las máximas de la experiencia y/o los conocimientos científicamente afianzados.*

*Sexto: Que por todo lo antes concluido y razonado y al no haberse configurado la causal invocada, el recurso de nulidad laboral impetrado por la demandante, será desestimado.*

## INVALIDEZ DEL TRABAJADOR

En el Código del Trabajo en su artículo 161 bis prohíbe fundar la terminación del contrato de trabajo, en la invalidez, ya sea total o parcial, que afecte al trabajador, si el empleador invoca este motivo como causal de término se establece que el trabajador afectado tendrá derecho a indemnización por años de servicio, la que se incrementa en un 50%.

El artículo 161 bis del Código del Trabajo dispone:

*Artículo 161 bis: 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 establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168.*

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 4343/166, de 20.10.2003*

*Ordinario N° 3459/0179, de 21.10.2002*

*Ordinario N° 3458/0178, de 21.10.2002*

*Ordinario N° 3283/0096, de 12.08.2003*

*Ordinario N° 0374/0030, de 26.01.2000*

*Ordinario N° 2548/0126, de 24.04.1995*

*Ordinario N° 2038/0102, de 29.03.1995*

*Ordinario N° 2342, de 31.05.2017*

*Ordinario N° 668, de 19.02.2019*

## OTRAS CAUSALES DE TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

En el Código del Trabajo existen otras situaciones que dan pie al término de la relación laboral, además de las causales vistas anteriormente y son las que a continuación se señalan:

### ✓ Trabajador que se niega a suscribir el contrato de trabajo

El artículo 9 del Código del Trabajo dispone en su inciso tercero:

*Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que esta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.*

En este caso el trabajador podrá ser despedido sin derecho a indemnización, invocando como causal de caducidad la negativa de suscribir el contrato respectivo.

### ✓ Personal embarcado o gente de mar

El artículo 121 del Código del Trabajo dispone:

*Artículo 121: Si la nave emprendiere un viaje cuya duración hubiere de exceder en un mes o más al término del contrato, el contratado podrá desahuciarlo con cuatro días de anticipación, por lo menos, a la salida de la nave, al cabo de los cuales quedará resuelto el contrato.*

*Cuando la expiración del contrato ocurra en alta mar, se entenderá prorrogado hasta la llegada de la nave al puerto de su matrícula o aquel en que deba ser restituido el contratado. Pero, si antes de esto tocare la nave en algún puerto nacional y hubiere de tardar más de quince días en llegar al de restitución o de matrícula de la nave, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato, siendo restituido el contratado por cuenta del armador.*

Los artículos 120 a 123 del Código del Trabajo, contienen normas especiales relativas a la terminación del contrato del personal embarco o gente de mar, en los siguientes términos:

1. Al igual que al inicio de la relación laboral, a su término se exige la intervención de la autoridad. En efecto, ninguna persona de la dotación de la nave puede dejar su empleo sin la intervención de la Autoridad Marítima o Consular del Puerto en que se encuentra la nave.
2. Es procedente desahuciar el contrato, cuando la nave emprenda un viaje cuya duración hubiera de exceder en un mes o más al término de aquel. Este es un derecho que le asista al contratado y debe ejercerlo, a lo menos, con cuatro días de anticipación, a la salida de la nave.
3. El contrato cuya expiración se produce en altamar, se prorroga, por mandato legal, hasta la llegada de la nave al puerto de su matrícula o aquel en que deba ser restituido el contratado.

Se faculta a las partes para poner término al contrato, para lo cual deben concurrir los siguientes requisitos:

1. Que antes de llegar al puerto de matrícula o de restitución, la nave toque algún puerto nacional.
2. Que tarde más de 15 días en llegar a alguno de los puertos indicados en el número anterior.
3. El contratado debe ser restituido por cuenta del armador.

4. El llamado a servicio militar de un individuo de la dotación produce el término del contrato. El armador, está obligado a costear el pasaje hasta el puerto de conscripción. Esta norma es distinta a la contenida en el artículo 118, la cual, dispone la suspensión de la relación laboral cuando el trabajador cumple el servicio militar.
5. La pérdida de la nave por naufragio, incendio u otros siniestros semejantes, produce la terminación del contrato, estando obligado el empleador a pagar las indemnizaciones que indica el artículo 123.

✓ **Periodo de prueba trabajadores de casa particular**

El artículo 147 del Código del Trajo dispone:

***Artículo 147: Las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba y durante ese lapso podrá resolverse el contrato a voluntad de cualquiera de las partes siempre que se dé un aviso con tres días de anticipación, a lo menos, y se pague el tiempo servido.***

En forma excepcional el legislador establece que en la contratación de trabajadores de caso particular exista un período de prueba, quedando facultada las partes para poner término al contrato, exigiéndose que se dé un aviso con 3 días de anticipación y se pague el tiempo servido. Son las características y especiales particularidades con que se efectúa la prestación de servicios justifican este período de prueba.

✓ **Enfermedad contagiosa, trabajadores de casa particular**

El artículo 152 del Código del Trajo dispone:

***Artículo 152: En los casos de enfermedad del trabajador, el empleador deberá dar de inmediato aviso al organismo de seguridad social respectivo y estará además, obligado a conservarle el cargo, sin derecho a remuneración, por ocho días, si tuviera menos de seis meses de servicios; durante quince días, si hubiera servido más de un semestre y menos de un año, y por un período de hasta treinta días, si hubiera trabajado más de doce meses.***

Toda enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes o de las **personas que habiten la casa, da derecho a la otra parte para poner término al contrato.**

El inciso segundo de la disposición legal citada, esto es, enfermedad contagiosa de una de las partes o de las personas que habiten la casa, constituye una causal legal especial de término de estos contratos, que puede ser invocada tanto por el empleador como por el trabajador, según sea el caso, si bien el legislador no establece formalidades en este caso es de nuestra opinión que se debiese cumplir con la formalidad mínima de notificar esta situación por escrito.

Esta causal especial de termino de contrato de trabajo de trabajadores de casa particular en caso de enfermedad contagiosa de una de las partes de quienes habiten la casa, constituye propiamente una causal legal especial de término de este tipo de contratos no aplicable a otros contratos especiales y puede ser invocada tanto por el empleador como por el trabajador, según sea el caso, y que no resulta asimilable a las causales previstas en el Código del Trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

***Ordinario N° 3674/0123, de 05.09.2003***

***Ordinario N° 5067/0295, de 04.10.1999***

***Ordinario N° 1750, de 06.10.2022***

✓ **Obtención jubilación trabajador afecto a Ley N° 17.671**

Si bien la jubilación, de acuerdo al artículo 161 bis del Código del Trabajo antes visto, no constituye causal de término de la relación laboral, existe un caso particular que corresponde a los trabajadores imponentes del régimen previsional antiguo.

La Ley N° 17.671, aplicable a los dependientes afiliados al régimen provisional de la Ex Caja de Empleados Particulares, en su artículo 17 establece respecto de los trabajadores que se acojan al beneficio de pensión de vejes:

*"La pensión correspondiente al empleado particular que inicie su expediente de jubilación se pagará a contar del 1° del mes siguiente a la fecha de la resolución respectiva, fecha en que, simultáneamente, expirará el contrato de trabajo".*

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 2038/0102, de 29.03.1995*

*Ordinario N° 3283/096, de 12.08.2003*

*Ordinario N° 6690/308, de 02.12.1996*

## **TÉRMINO CONTRATO TRABAJADORES CON FUERO LABORAL**

El fuero laboral es una especial forma de protección que la ley otorga a determinados trabajadores en razón del cargo o función que desempeñan como es el caso de los dirigentes sindicales, o de la situación en que se encuentren como en el caso de la 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 sólo puede ser despedido por el empleador si se cuenta con autorización judicial para ello.

De acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico laboral, los trabajadores sujetos a fuero son los siguientes:

1. Mujer embarazada y puérpera, desde el momento de la concepción y hasta un año de expirado el descanso de maternidad (Artículo 201 del Código del Trabajo).
2. Los trabajadores que participan en la constitución de un sindicato de trabajadores (Artículo 221 del Código del Trabajo).
3. Los candidatos al directorio sindical, desde que se comunique por escrito al empleador la fecha en que debe realizarse la elección y hasta esta última (Artículo 228 del Código del Trabajo).
4. Directores sindicales, desde la fecha de su elección y hasta 6 meses después de haber cesado en el cargo (Artículo 243 del Código del Trabajo).
5. El delegado sindical (Artículo 243 del Código del Trabajo).
6. Un miembro del Comité Paritario hasta el término de su mandato (Artículo 243 del Código del Trabajo).
7. Los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado desde 10 días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral. Artículos 309 y 310 del Código del Trabajo.

8. En caso de muerte de hijo, cónyuge conviviente civil según artículo 66 del Código del Trabajo, que es de un mes de ocurrido el hecho.
9. La víctima de femicidio y suicidio femicida, de conformidad al Artículo 8 de la Ley N° 21.565 Establece Un Régimen De Protección Y Reparación Integral En Favor De Las Víctimas De Femicidio Y Suicidio Femicida Y Sus Familias., que va desde la perpetración del hecho hasta un año después.
10. Las personas beneficiarias del permiso de acuerdo en las letras a), b), c) y d) del artículo 7° de la Ley N° 21.063 (Ley Sanna) cuando éste se destine al acompañamiento del niño o niña en tratamiento activo, gozarán de fuero laboral durante el permiso y hasta 180 días después de expirada la última licencia médica emitida para dicho tratamiento. En el caso de los trabajadores contratados por obra o faena determinada o bien por un plazo fijo, el fuero terminará de pleno derecho concluida la obra o faena para la que fue contratado o bien una vez concluido el plazo del contrato, respectivamente.

En todos los casos enumerados, para despedir al trabajador se requiere que exista previamente, una autorización del juez competente.

La solicitud de desafuero no puede ser deducida por cualquier causa, sino que procede únicamente por las causales de término de contrato que se indican a continuación:

- a) Vencimiento del plazo convenido en el contrato (Artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo).
- b) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (Artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo).
- c) Caso fortuito o fuerza mayor (Artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo), esta causal no aparece mencionada en el artículo 174 del Código del Trabajo, sin embargo, la jurisprudencia judicial ha señalado que cuando se configure igual se debe solicitar el desafuero del trabajador para proceder a su desvinculación.
- d) Cualquiera de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo.

No procede solicitar autorización judicial para despedir a un trabajador aforado invocando la causal de necesidades de la empresa establecimiento o servicio.

La solicitud de desafuero de trabajadores con contrato de plazo fijo se debe hacer antes del vencimiento del plazo convenido.

Debe advertirse que mientras no se obtenga la autorización del tribunal, no es procedente despedir al trabajador o separarlo de sus funciones.

El fuero impide al empleador poner término a la relación laboral, pero pueden perfectamente operar otras causales de término de contrato, que no signifiquen despido, como son el mutuo acuerdo, la renuncia voluntaria o bien la muerte del trabajador, causales de los Números 1, 2 Y 3 del artículo 159, del Código del Trabajo, ante las cuales el fuero no puede tener relevancia alguna, si este como se precisó prohíbe el despido.

Para que opere las causales de mutuo acuerdo entre las partes y la renuncia voluntaria, se requiere que se cumpla las formalidades establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo esto es que consten por escrito y sean firmados por las partes ante ministro de fe.

Cabe agregar, que la legislación vigente no contempla la obligación de indemnizar el fuero laboral, sin perjuicio de lo que eventualmente el Juez del trabajo determine, conociendo de demanda por infracción a normas del fuero por despido ilegal del empleador, a petición de parte, que le lleve a condenar al pago de alguna indemnización por tal causa.

Es importante destacar que, de acuerdo a lo resuelto por la Corte suprema, el tribunal donde se tramita la solicitud de desafuero, no está obligado a conceder el desafuero maternal de una trabajadora una vez verificada la causal de desvinculación, señalando en causa Rol N°3.653-2022, que:

*“La norma del artículo 174 del Código del Trabajo utiliza la expresión “podrá”, la que precede al verbo rector de la excepción, cual es, “conceder”, esto es, acceder u otorgar el permiso para despedir. Es decir, la norma establece una facultad, una potestad, el ejercicio de un imperio por parte de la judicatura, atribución que adquiere preponderancia en el evento de tratarse de causales de exoneración subjetivas o, especialmente, en el caso de la ponderación de las objetivas”.*

Agregando el fallo:

*“En consecuencia, al tribunal laboral se le concede la potestad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la que debe ejercer ya sea que se invoque una causal de exoneración subjetiva u objetiva, y para decidir, en uno u otro sentido, debe examinar los antecedentes incorporados en la etapa procesal pertinente. Una conclusión en sentido contrario, esto es, que la judicatura con competencia en materia laboral debe necesariamente acoger la solicitud de desafuero una vez que verifica que se acreditó la causal objetiva de término de contrato de trabajo invocada, no permite divisar la razón por la que la ley estableció que previo a poner término al contrato de trabajo de una dependiente en estado de gravidez, debe emitirse un pronunciamiento previo en sede judicial, que, evidentemente, puede ser positivo o negativo para el que lo formula, dependiendo de la ponderación de los antecedentes”.*

Respecto de la solicitud de desafuero de los trabajadores amparados por fuero laboral, debemos tener presente que el artículo 174 del Código del Trabajo dispone:

*Artículo 174: En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.*

*El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.*

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

✓ Imprudencia de despedir a una persona amparada por fuero laboral

Ordinario N° 748, de 22.05.2023

- ✓ **Renuncia voluntaria y mutuo acuerdo no es despido**

*Ordinario N° 0032/0002, de 06.01.2000*

*Ordinario N° 2027/0132, de 07.05.1998*

*Ordinario N° 0908, de 20.02.2015*

- ✓ **Fuero trabajador con contrato de aprendizaje**

*Ordinario N° 0537/07, de 06.02.2014*

- ✓ **Fuero trabajador que invoca el autodespido o despido indirecto**

*Ordinario N° 0377/006, de 25.01.2005*

- ✓ **Fuero trabajadores con contrato de plazo fijo y por obra o faena**

*Ordinario N° 1976/0129, de 04.05.1998*

*Ordinario N° 4293/0131, de 18.06.1991*

*Ordinario N° 4764/0225, de 16.08.1994*

- ✓ **Suspensión del aviso previo al tener fuero el trabajador**

*Ordinario N° 4786/0226, de 01.08.1995*

*Ordinario N° 0276/005, de 20.01.2015*

- ✓ **Improcedencia de suspender la prestación de los servicios del trabajador por parte del empleador**

*Ordinario N° 4863/0274, de 20.09.1999*

*Ordinario N° 2084/0104, de 17.04.1997*

- ✓ **Conocimiento de los desafueros materia exclusiva de tribunales**

*Ordinario N° 6634/0315, de 16.11.1992*

*Ordinario N° 6256/151, de 28.12.2017*

- ✓ **Separación provisional ordenada por el juez no afecta derechos sindicales del trabajador**

*Ordinario N° 2760/0147, de 07.05.1997*

En materia judicial, podemos citar los siguientes fallos que pueden ayudar a entender de mejor forma este punto.

- ✓ **Falta de probidad**

*Primer Juzgado de Letras del Trabajo, RIT O 3394-2012 de fecha 31/01/2013*

*OCTAVO "A su vez, la jurisprudencia laboral ha sostenido que la falta de probidad debe entenderse en su sentido natural y obvio, como aquella falta de rectitud, de integridad y honradez en el obrar.*

*También ha señalado, que se trata de una falta de probidad o ausencia de honradez sin otros calificativos, lo cual implica que basta con que ésta concurra, para que ella se entienda configurada.*

*Es por eso, que habiéndose acreditado de forma suficiente que la demandada,*

*aprovechándose de su cargo manipuló el sistema I Med de ingreso de pacientes y pago de bonos perteneciente a la empresa, con el fin de obtener para sí, de modo ilegítimo, la suma de \$412.206. , se concluye que incurrió en una falta de probidad en el desempeño de sus funciones, falta que no puede sino ser calificada de grave, por su propia naturaleza y por el perjuicio que le ha significado al empleador, tanto económico como de credibilidad e imagen frente a terceros, razón por la cual la acción de desafuero deberá ser acogida".*

✓ Fuero negociación colectiva reglada

*Corte Apelaciones Arica, 29.01.2004, Rol 1354:*

*"Primero: Que, efectivamente se acreditó que al tiempo del despido la actora Patricia Jelves Campusano se encontraba amparada por el fuero laboral consagrado en el artículo 309 del Código del Trabajo, y por tanto para proceder a dar por terminado su contrato de trabajo, por alguna causal de despido, la empleadora debía necesariamente requerir la autorización judicial de la forma consagrada en el artículo 174 del mismo código, requisito sine qua non, es decir previo e indispensable, sin el cual dicho despido no surte efecto alguno.*

*Que, también es un hecho de la causa que la demandada, doña Mónica Núñez Vásquez, representante del Colegio "Abraham Lincoln" de esta ciudad, despidió a la demandante sin contar con la autorización judicial antes referida.*

*Segundo: Que, de esta forma, reconocida la relación laboral, no existiendo discusión respecto de las remuneraciones y demás condiciones del contrato de trabajo, la litis queda circunscrita al acto del despido y no a sus fundamentos, puesto que aun cuando la trabajadora haya incurrido en alguna causal de despido, ella estaba amparada por el fuero, y siendo posiblemente legítimas las alegaciones de la empleadora para querer desprenderse de su trabajador, en forma obligatoria debía seguir el procedimiento consagrado en la ley para estos casos, y sabemos que no lo hizo.*

*Tercero: Que, los argumentos de la empleadora, en el sentido que desconocía el fuero, resultan infundados, carentes de seriedad y veracidad, atendida la existencia del sindicato de trabajadores de su establecimiento, que se encontraba en el período de negociación colectiva, y fundamentalmente por cuanto requerida por la Inspección del Trabajo para reintegrar a sus labores a la trabajadora, por estar amparada por el fuero, se negó tal como consta del acta de fs. 2. Entonces, la empleadora tuvo la posibilidad de revertir la situación de ilegalidad en que incurrió, pero lejos de eso mantuvo su pertinaz conducta, obligando a la trabajadora a recurrir al Juzgado del Trabajo en amparo de sus derechos, los que deben ser reconocidos.*

*Cuarto: Que, en cuanto a la solicitud de desafuero intentada por la empleadora en los autos laborales rol N° 6.739, del Tercer Juzgado del Trabajo de Arica tenidos a la vista, la misma no permite desvirtuar lo resuelto en la presente causa, atendido el estado de tramitación de aquélla, aún pendiente el comparendo de conciliación y prueba, y que dicha acción fue deducida con posterioridad a la demanda de autos, en otras palabras, el resultado de la presentación de desafuero es incierto y no puede sujetarse la decisión de este proceso a dicha petición.*

*Quinto: Que, en consecuencia, el despido de que fue objeto la trabajadora, del que da cuenta la carta de fs. 9, es nulo y no ha producido el efecto de dar por terminada la relación laboral existente entre las partes y por tanto el contrato de trabajo se entiende vigente en todos sus aspectos.*

*Que, de esta forma la sentencia apelada resulta ajustada a derecho en la parte que ordena en reintegro de la trabajadora a sus labores, debiendo pagarle la empleadora el total de las remuneraciones devengadas hasta la fecha del reintegro, y no hasta la extinción del fuero como erradamente dice el fallo, con más los reajustes e intereses legales, entendiendo que el período de separación de las labores ha sido efectivamente trabajado."*

- ✓ Despido dirigente sindical considerada practica antisindical

*Corte Apelaciones Stgo. 04.03.2004, ROL 1999-03*

*"7. Que el despido de los tres Dirigentes Sindicales, ya individualizados, en los términos indicados precedentemente, es nulo, de nulidad absoluta, por ilicitud del objeto, pues se trata de un acto prohibido por la ley; debiendo retrotraerse las cosas al estado anterior, en conformidad al efecto propio de esta sanción legal.*

*8. Que, en consecuencia, a juicio de esta Corte, en el caso de autos la empresa denunciada ha realizado una práctica antisindical o desleal, que debe sancionarse de acuerdo a las normas legales; disponiéndose que se subsanen los actos que la constituyen. En mérito de lo antes expuesto y lo dispuesto en los artículos 174, 215, 243, 289, 292 y demás pertinentes del Código del Trabajo, y el artículo 19 de la Constitución Política de la República, se revoca la sentencia de tres de marzo de dos mil tres, de fojas 65, y en su lugar se declara. "*

- ✓ Procedencia indemnizar el fuero laboral

*Corte Suprema, 04.04.1994, Rol N° 2739:*

*"Si el trabajador con fuero pone término al contrato por haber incurrido el empleador en causal que le sea imputable tiene derecho a la indemnización compensatoria de aviso previo, a la indemnización por años de servicio y, además, a la indemnización del fuero".*

*Corte de Apelaciones de Santiago, 27.08.02, rol 7504 (133)*

*"En consecuencia, el fuero, como el debatido en autos, respecto de dicha actora, se reconoce como una institución relacionada con la estabilidad en el empleo, no siendo, por ende, un beneficio económico; por ello la ley dispone que si no es posible mantener ese fuero o estabilidad laboral se sanciona al empleador con el pago de remuneraciones por el tiempo de duración del fuero, y como tal goza de la preferencia que señala el artículo 2472 N° 5 del Código Civil, en caso de quiebra del empleador, cual es el caso de autos.*

*2º) Que, por su parte, el origen de las indemnizaciones por años de servicio, es una sanción dispuesta por la ley en caso de despido injustificado, a fin de resarcir la pérdida ocasionada por el término indebido de la relación laboral. Y aquellas gozan, en caso de quiebra, de la preferencia que les concede el artículo 2473 N° 8 del Código Civil.*

*3º) Que, del análisis de ambas instituciones resulta, en consecuencia, que ambas tienen naturaleza jurídica diferente, en cuanto al tiempo del fuero, la remuneración y respecto al despido, la indemnización, de tal manera que no alcanza a aquéllas la norma del artículo 176 del Código laboral en cuanto declara incompatibles la indemnización contemplada en el artículo 163 (por años de servicio) con toda otra que por cualquier concepto de término del contrato pudiere corresponder el trabajador."*

*Corte Suprema, Rol N° 4054-99, 26.07.2000.*

*"Las "indemnizaciones" a las que el artículo 61 del Código del Trabajo confiere el privilegio del artículo 2472 del Código Civil, están claramente referidas a aquellas que tengan origen "legal" o "convencional"....cabe tener presente que, en la especie, el privilegio a que se refiere el artículo 61 del Código del Trabajo se alega respecto de las sumas a cuyo pago fue condenada la fallida en la causa laboral sobre el despido injustificado .... para el caso de que la reincorporación de las trabajadoras aforadas fuere imposible, lo que, en los hechos, sucedió.*

*Que tales sumas obviamente no corresponden a una contraprestación de servicios personales prestados a la empresa, puesto que ésta cesó de funcionar el mismo día de los despidos, a raíz de su declaratoria de quiebra. Luego, jurídicamente, no pueden ser consideradas como "remuneraciones", sino como una compensación o indemnización de los perjuicios causados a las trabajadoras a raíz de haber sido privada de los derechos que les asistían en virtud del fuero maternal estatuido en el artículo 201 del Código del Trabajo... Que, no teniendo dicha compensación o indemnización un origen legal o convencional, sino meramente judicial, queda igualmente excluida de la disposición del artículo 61 del Código Laboral."*

*Corte Apelaciones Santiago, 12.04.2000, Rol N° 3040, Recurso Casación Fondo:*

*"Que el despido indirecto representa, efectivamente, una terminación del 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 su conducta.*

*La conclusión anterior se ve confirmada por la norma del inciso final del artículo 171 del Código Laboral que expresa: "Si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de este".*

*Que en esta forma, el pago de las remuneraciones correspondientes al período del fuero laboral, en caso de despido indirecto, emerge como corolario indispensable del fuero mismo que es una de las importantes garantías de la autonomía sindical.*

*No existirá esta última de admitirse que el empleador pueda alterar las condiciones de trabajo, en la forma que estime, en perjuicio del trabajador aforado, si a este solo se le reserva el derecho de accionar por el pago de la indemnización legal o convencional por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, prestaciones a las que en condiciones normales en todo caso tendría derecho.*

*Que en relación con la fundamentación jurídica de este pago, debe concluirse en que él no tiene el fundamento propio de las indemnizaciones por años de servicio que responden a la idea de reparar un daño, cual es la pérdida del empleo. El responde a la sanción a que es acreedor el empleador por haber incumplido gravemente las obligaciones que le impone el contrato que lo vincula con el dirigente sindical.*

*No obsta a las anteriores conclusiones la alegación del recurrente en el sentido de que el artículo 171 del Código del Trabajo no aluda en forma expresa a que en caso de despido indirecto se deba pagar todo el período del fuero sindical que reste a un dirigente. El citado artículo 171 del Código Laboral es de aplicación general, se refiere a la acción que puede intentar todo trabajador. La situación especial del dirigente sindical aforado que inicia un proceso, conforme a dicho precepto, no tiene una regulación y tratamiento específico en nuestro ordenamiento, y su solución definitiva debe ser encontrada en los principios*

*informantes del Derecho Sindical a que se ha aludido y la incuestionable sanción adicional que amerita el empleador que, con apariencias de respetar un fuero sindical pues no ha procedido al despido del dirigente, modifica unilateralmente los términos del contrato e incurre en incumplimiento de las obligaciones que este le impone".*

✓ **Caso fortuito o fuerza mayor**

*Corte Apelaciones Concepción, 16.09.1997, Rol N° 197-97:*

*"El artículo 174 del Código del Trabajo que se refiere al modo o forma de poner término al contrato de trabajo de los trabajadores sujetos a fuero laboral, establece como regla general para estos casos que debe procederse con autorización judicial previa.*

*La causal sobre caso fortuito que contempla el artículo 159 N° 6 del Código Laboral, no aparece excluida de esta exigencia previa, como no aparece excluida tampoco de la obligación que compete al empleador (artículo 162 C. Trabajo) de comunicar por escrito al trabajador la terminación del contrato por la causal 5° del artículo 159 (conclusión del trabajo o servicio) del Código citado y por la causal 6° (caso fortuito o fuerza mayor) del mismo Ordenamiento, obligación que en el presente caso la actora reconoce que el demandado cumplió.*

*La empleadora demandada puso término al contrato de trabajo de la trabajadora grávida, amparada en consecuencia por fuero maternal, por la sola ocurrencia del caso fortuito (incendio) que destruyó la fuente de trabajo, en circunstancias que la ley no permite semejante proceder, puesto que corresponde al juez competente otorgar la debida autorización previa para despedir al tenor de la regla legal más arriba citada.*

*No debe olvidarse que el fuero maternal es un fuero personal que guarda relación con una condición de la persona de la trabajadora y que persiste aun cuando se extinga la fuente de trabajo ya que continua el hecho que lo causa a diferencia del fuero sindical cuya existencia está condicionada a la vida de la empresa.*

*En conclusión la falta de dicha autorización previa produce la nulidad del despido debiendo reintegrarse a la trabajadora a sus labores habituales con pago por todo el tiempo de separación indebida.*

*El artículo 174 del Ordenamiento Laboral establece una prohibición para el empleador de poner término a los contratos de trabajo de laborantes que tengan fuero laboral, sin previa autorización judicial. La contraversión a esta prohibición produce la nulidad del despido.*

*El término de la relación laboral con la trabajadora embarazada que el patrono demandado cree haberse producido espontáneamente con la anuencia del fortuito suceso del incendio que afectó al supermercado en que se desempeñaba la actora, no es pues tal; el vínculo sigue jurídicamente vigente y el empleador constreñido al cumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato.*

*Que ahora bien, como en la especie no puede materialmente producirse la reincorporación de la trabajadora despedida a sus labores habituales por imposibilidad física reconocida ya que la fuente de trabajo fue destruida por un incendio, debe acordarse a la dependiente el pago de su remuneración mensual por el monto y período que determina el fallo de primer grado.*

*En respuesta a la ignorancia del estado de embarazo de la trabajadora que declara la demandada, cabe señalar que tal circunstancia no produce el efecto de liberar de responsabilidad al demandado, puesto que la ley contempla expresamente el caso, el que*

*soluciona con la reincorporación de la dependiente luego de enterado fehacientemente el empleador de la gravidez de la empleada; como en la especie la reincorporación no puede tener lugar, corresponde el cumplimiento obligacional que anteriormente se indicó".*

✓ Fuero dirigente sindical

*Corte Suprema, 21.09.1993, Rol N° 59.*

*"Si los trabajadores eventuales o transitorios de una misma empresa han constituido organización sindical de base, bajo las formalidades de un sindicato de empresa, los miembros de la directiva sindical gozan de fuero laboral que, a diferencia de los directivos de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, impide al empleador despedirlos sin previo desafuero o autorización judicial, por lo que el acto que contraviene esta regla es nulo y el trabajador afectado debe ser reincorporado a la empresa así como pagársele las remuneraciones y demás prestaciones devengadas en el tiempo de separación ilegal".*

✓ Separación provisional de los trabajadores sujetos a fuero laboral

*Corte Apelaciones Presidente Aguirre Cerda, 03.11.1992, Rol N° 1/92:*

*"La resolución que ordena la reincorporación de trabajadores amparados por fuero sindical y por aquel que tutela a los trabajadores en proceso de negociación colectiva, dictada en juicio en que estos reclaman respecto de su despido injustificado no se contradice con aquella que dicte el juez decretando su separación provisional, en juicio de desafuero iniciado por el empleador, pues ambas tienen distinto fundamento.*

*La facultad que otorga al juez el artículo 16 de la Ley 19.010 para que en forma excepcional y fundadamente decrete la separación provisional de los trabajadores sujetos a fuero laboral, con o sin derecho a remuneración, debe ser dictada "fundadamente" pues el legislador quiere que los trabajadores tengan pleno conocimiento de los motivos y razones eficaces que hacen procedente tal medida y evitar la arbitrariedad, por consiguiente, es infundada la resolución que se limita a señalar "los antecedentes de autos", sin indicar cuáles son ellos y las razones eficaces para adoptarlas".*

✓ Renuncia voluntaria al trabajo

*Corte Apelaciones Santiago, 08.06.1990:*

*Es legalmente procedente la renuncia voluntaria al empleo de un trabajador que goza de fuero laboral, pues lo contrario significaría su obligación de prestar servicios, aun contra su voluntad, lo que se opone a la libre contratación que asegura el numeral 10 del artículo 19 de la Constitución Política y que, además, reconoce el artículo 2° del Código del Trabajo.*

✓ Juez no está obligado a conceder el desafuero o la separación del trabajador, es una facultad

*Corte Suprema, 07.08.1984, Rol N° 18.273.*

*"Es atribución facultativa del juez fijar la medida prejudicial de separación provisional del empleado que goza de fuero, con o sin derecho a remuneración conforme lo autoriza el artículo 22, del inciso tercero, del D.L. 2.200".*

- ✓ Desafuero trabajadores con contrato de plazo fijo

*Corte Apelaciones Santiago, 02.04.1986:*

*"La autorización judicial previa para ponerle término al contrato de trabajo de una empleada sujeta a fuero maternal en razón del vencimiento del plazo convenido, debe solicitarse durante la vigencia del contrato a plazo fijo.*

*La petición de tal autorización, hecha con posterioridad al vencimiento del plazo del contrato, implica que el propio empleador estima que este se encuentra vigente, desprendiéndose de ello que el trabajador ha continuado prestando servicios luego del vencimiento del contrato, lo que lo ha transformado en uno de duración indefinida, de tal suerte que resulta improcedente invocar la causal de caducidad referida".*

*Corte Suprema, 27.01.1983, Rol N° 2972:*

*"Si bien esta disposición concede fuero a la trabajadora embarazada, el empleador, tratándose de contratos de plazo fijo, puede ponerle término a su vencimiento solicitando la correspondiente autorización judicial.*

*Si el empleador no tiene conocimiento del embarazo, ya sea porque este no es notorio o porque la trabajadora lo ha disimulado a propósito para que no se pida la autorización con anterioridad al vencimiento del plazo, es de toda justicia acoger la solicitud reconventional que hace el empleador si del embarazo no tenía conocimiento con antelación y sólo lo supo por la interposición de la demanda, ya que le era imposible solicitar la autorización cuando ignoraba que había necesidad de ella.*

*Aceptar la tesis de que siempre la autorización debe pedirse antes del vencimiento del plazo del contrato provocará el resultado de que las trabajadoras con contrato de plazo fijo, oculten sus embarazos hasta que haya vencido el plazo de aquellos, para luego alegar el fuero, frustrándose así lo dispuesto en el artículo 22 de este cuerpo legal".*

- ✓ Improcedencia que el empleador suspenda al trabajador aforado

*Corte Apelaciones Santiago, 28.10.1992, Rol N° 2392/92:*

*"La decisión del empleador que le comunica a un director sindical que queda eximido de la obligación de concurrir a prestar servicios, hasta que se resuelva por el Juzgado del Trabajo una solicitud de desafuero presentada por la empresa y una petición de separación provisional de dicho trabajador de su cargo sin derecho a remuneración, constituye, en la práctica una verdadera suspensión del empleo que carece de fundamento legal y que constituye una transgresión a la ley del contrato que obliga al empleador a proporcionar trabajo a su dependiente, pues corresponde únicamente al tribunal resolver acerca de la separación provisional del trabajador a su cargo".*

*Corte Suprema, 21.11.1977:*

*"Aunque el director sindical, falte a sus labores indebidamente, no puede el empleador suspenderlo sin autorización del juez de la causa, por lo que, en tales condiciones, debe pagarle las remuneraciones, regalías e imposiciones, aunque posteriormente se autorice judicialmente la separación solicitada".*

## ARTÍCULO 163 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

La Ley 20.720 sobre reorganización y liquidación de activos de empresas incorporó al Código del Trabajo, la causal de término de la relación laboral del artículo 163 bis, la cual se configura por haber sido sometido el empleador a un procedimiento concursal de liquidación de sus bienes, mediante resolución judicial, siendo la fecha de término de contrato la de la dictación de la correspondiente resolución judicial de liquidación de los bienes del empleador.

### ✓ **Obligación de comunicar al trabajador el término de contrato**

El liquidador designado por el juez en el procedimiento concursal deberá comunicar al trabajador, personalmente o por carta certificada, enviada al domicilio señalado en el contrato de trabajo, el término de la relación laboral, en el plazo de 6 días hábiles desde la notificación judicial de liquidación de bienes.

A la comunicación que nos ocupa, deberá adjuntarse un certificado emitido por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, que contenga los datos del inicio del procedimiento concursal de liquidación de bienes del empleador, el tribunal competente, la individualización del proceso y la fecha de la dictación de la resolución de liquidación.

En el mismo plazo deberá enviarse copia de comunicación a la Inspección del Trabajo, la cual llevará un registro de estas pudiendo de oficio o a petición de parte constatar el cumplimiento de requisitos relativos a la comunicación y certificado que debe adjuntarse a la misma. En caso de verificar el incumplimiento de estos requisitos, deberá informarlo a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, la que podrá sancionar administrativamente e incluso perseguir la responsabilidad penal del liquidador.

El error u omisión en que se incurra con ocasión de esta comunicación no invalidará el término de la relación laboral.

Es importante señalar que el artículo 163 bis, se aplica de manera preferente a la norma del artículo 162 del Código del Trabajo, no siendo procedente la sanción de nulidad del despido en caso de que no se acredite el pago de cotizaciones previsionales.

### ✓ **Indemnización sustitutiva del aviso previo**

El liquidador tiene la obligación de pagar al trabajador una indemnización en dinero sustitutiva del aviso previo, pese a que no opera este aviso y que será equivalente al promedio de las tres últimas remuneraciones mensuales devengadas. Indemnización que tendrá preferencia para su pago de acuerdo a lo previsto en el N° 5 del artículo 2472 de Código Civil.

### ✓ **Indemnización por años de servicios**

Si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio equivalente a la que el empleador estaría obligado a pagar de aplicar alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo. Es compatible con la sustitutiva del aviso previo.

✓ **Despido de trabajadores con fuero e Indemnización del fuero**

No se requerirá desafuero de los trabajadores que gozan de fuero al momento de la terminación del contrato, pues en este caso el liquidador deberá pagarles una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada mes que reste del respectivo fuero, contado desde la terminación del contrato. Ahora bien, si las trabajadoras o trabajadores han percibido subsidios por estos motivos, estos lapsos no se considerarán para el cálculo de esta especial indemnización. Esta indemnización es compatible con indemnización por años de servicio, pero incompatible con la sustitutiva del aviso previo.

✓ **Finiquito**

El liquidador está obligado a poner el finiquito a disposición del trabajador, a lo menos, con 10 días hábiles de anticipación a la expiración del período de verificación ordinaria de créditos establecido en el respectivo procedimiento concursal de liquidación, y este deberá acompañarlo dentro del plazo de 2 días al Tribunal que conoce del procedimiento concursal.

Este documento, suscrito por el trabajador y autorizado ante ministro de fe (aun cuando las cotizaciones previsionales no se encuentren al día) constituirá un antecedente documentario suficiente para requerir y justificar un pago administrativo de lo adeudado.

**Reglas Especiales:**

- a) El finiquito servirá como verificación suficiente del crédito del trabajador.
- b) En caso de reserva de derechos el pago administrativo comprenderá mientras sólo las cantidades aceptadas por el trabajador.
- c) Se entenderá por no escrita alguna estipulación en que el trabajador renuncie al pago de sus cotizaciones previsionales.
- d) Los finiquitos no suscritos o no acompañados por el liquidador obligan a este a reservar fondos en el procedimiento concursal por un plazo de 30 días desde la fecha en que el finiquito se puso a disposición del trabajador, para efectuar su pago.

El artículo 163 bis del Código del Trabajo señala:

***Artículo 163 Bis: 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. En este caso, se aplicarán las siguientes reglas:***

***1.- El liquidador deberá comunicar al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato de trabajo, el término de la relación laboral en virtud de la causal señalada en este artículo, adjuntando a dicha comunicación un certificado emitido por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento que deberá indicar el inicio de un procedimiento concursal de liquidación respecto del empleador, así como el tribunal competente, la individualización del proceso y la fecha en que se dictó la resolución de liquidación correspondiente. El liquidador deberá realizar estas comunicaciones dentro de un plazo no superior a seis días hábiles contado desde la fecha de notificación de la resolución de liquidación por el tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación. El error u omisión en que se incurra con ocasión de esta comunicación no invalidará el término de la***

*relación laboral en virtud de la causal señalada en este artículo.*

*Dentro del mismo plazo, el liquidador deberá enviar copia de la comunicación mencionada en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo. Las Inspecciones del Trabajo tendrán un registro de las comunicaciones de término de contrato de trabajo que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con las comunicaciones recibidas en los últimos treinta días hábiles.*

*La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, constatará el cumplimiento de lo establecido en este número. En caso de incumplimiento por parte del liquidador, la Inspección del Trabajo deberá informar a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, la que podrá sancionar los hechos imputables al liquidador, de conformidad con lo establecido en el artículo 338 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas, sin perjuicio de la responsabilidad que le pueda corresponder en virtud del Párrafo 7 del Título IX del Libro Segundo del Código Penal.*

*Estas normas se aplicarán de forma preferente a lo establecido en el artículo 162 y en ningún caso se producirá el efecto establecido en el inciso quinto de dicho artículo.*

*2.- El liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización en dinero, sustitutiva del aviso previo, equivalente al promedio de las tres últimas remuneraciones mensuales devengadas, si es que las hubiere. En el caso de que existan menos de tres remuneraciones mensuales devengadas, se indemnizará por un monto equivalente al promedio de las últimas dos o, en defecto de lo anterior, el monto a indemnizar equivaldrá a la última remuneración mensual devengada.*

*3.- Si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio equivalente a aquella que el empleador estaría obligado a pagar en caso que el contrato terminare por alguna de las causales señaladas en el artículo 161. El monto de esta indemnización se determinará de conformidad a lo establecido en los incisos primero y segundo del artículo 163. Esta indemnización será compatible con la establecida en el número 2 anterior.*

*4.- No se requerirá solicitar la autorización previa del juez competente respecto de los trabajadores que al momento del término del contrato de trabajo tuvieran fuero.*

*Con todo, tratándose de trabajadores que estuvieren gozando del fuero maternal señalado en el artículo 201, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada uno de los meses que restare de fuero. Si el término de contrato ocurriere en virtud de este artículo, mientras el trabajador se encontrare haciendo uso de los descansos y permisos a que se refiere el artículo 198, no se considerarán para el cálculo de esta indemnización las semanas durante las cuales el trabajador tenga derecho a los subsidios derivados de aquéllos. Esta indemnización será compatible con la indemnización por años de servicio que deba pagarse en conformidad al número 3 anterior, y no lo será respecto de aquella indemnización regulada en el número 2 precedente.*

*5.- El liquidador deberá poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito a lo menos diez días antes de la expiración del período de verificación ordinaria de créditos que establece la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas.*

*El finiquito suscrito por el trabajador se entenderá como antecedente documentario suficiente para justificar un pago administrativo, sin perjuicio de los otros documentos que sirven de*

*fundamento para su pago conforme al artículo 244 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas.*

*El finiquito suscrito por el trabajador deberá ser autorizado por un Ministro de Fe, sea éste Notario Público o Inspector del Trabajo, aun cuando las cotizaciones previsionales se encuentren impagas. Deberá, además, ser acompañado por el liquidador al Tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación, dentro de los dos días siguientes a su suscripción. Este finiquito se registrará por las siguientes reglas:*

*a) Se entenderá como suficiente verificación de los créditos por remuneraciones, asignaciones compensatorias e indemnizaciones que consten en dicho instrumento;*

*b) Si el trabajador hiciere reserva de acciones al suscribir el finiquito, la verificación o pago administrativo estará limitada a las cantidades aceptadas por el trabajador, y*

*c) Cualquier estipulación que haga entender que el trabajador renuncia total o parcialmente a sus cotizaciones previsionales se tendrá por no escrita.*

*Con todo, el liquidador deberá reservar fondos, si los hubiere, respecto de aquellos finiquitos no suscritos por los trabajadores o no acompañados por el liquidador al tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación dentro del plazo señalado en el párrafo tercero de este número, por un período de treinta días contado desde la fecha en que el correspondiente finiquito fue puesto a disposición del respectivo trabajador.*

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario 3519/057, de 09.09.2014*

*Ordinario N° 2.454, de 15.05.2015*

*Ordinario N° 3680/099, de 11.08.2017*

*Ordinario N° 2018, de 26.04.2018*

## TEMA 2

### LAS COMUNICACIONES DE TÉRMINO DE CONTRATO

#### INTRODUCCIÓN

La terminación del contrato de trabajo debe siempre ajustarse a una o algunas de las causales legales establecidas en el Código del Trabajo y encontrarse debidamente fundamentada, o sea los hechos en que se funda deben ser efectivos y deberán acreditarse en la eventualidad que el trabajador afectado interponga la correspondiente demanda.

Para la correcta aplicación de las causales de término de contrato, se requiere que concurra la causal invocada, que sean efectivos los hechos que la configuran, que estos hechos puedan acreditarse, sino que también es indispensable que, la carta por medio de la cual se comunica la terminación del contrato de trabajo, cumpla con las exigencias legales, ya que, de lo contrario, en determinadas circunstancias, puede provocar que el despido sea declarado injustificado, indebido o improcedente. En consecuencia, el aviso de término de contrato requiere que sea correctamente redactado, señalando con precisión la o las causales invocadas y los hechos que la configuran.

La obligación del empleador de comunicar por escrito al trabajador la terminación del contrato y remitir copia a la Inspección del Trabajo de dicha comunicación, salvo en caso de mutuo acuerdo entre las partes, renuncia voluntaria o muerte del trabajador, emana del artículo 162 del Código del Trabajo que señala:

***Artículo 162: Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.***

***Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, 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, el plazo será de seis días hábiles.***

***Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.***

***Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero 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. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente. Igual indicación deberá contener la comunicación de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, cuando corresponda el pago de indemnización por el tiempo servido, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 163.***

***Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, 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. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.***

***Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a este mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.***

***Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación de la respectiva demanda.***

***El empleador deberá informar en el aviso de término del contrato si otorgará y pagará el***

*finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicando expresamente que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica y que siempre podrá optar por la actuación presencial ante un ministro de fe. En dicho aviso, el empleador deberá informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular reserva de derechos.*

*Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código.*

*La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 U.T.M.*

## CAUSALES QUE OBLIGAN A COMUNICAR POR ESCRITO

De acuerdo a lo preceptuado en el artículo 162 del Código del Trabajo, antes citado, el empleador debe comunicar por escrito la terminación del contrato cuando invoque las causales previstas en los números 4, 5 o 6 del artículo 159, esto es, vencimiento del plazo convenido, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o bien caso fortuito o fuerza mayor, como asimismo cuando invoque cualquiera de las causales previstas en el artículo 160 que revisamos anteriormente o bien la causal del inciso primero del artículo 161, esto es las necesidades de la empresa.

En los demás casos del artículo 159, esto es mutuo acuerdo de las partes (Nº 1), renuncia voluntaria (Nº 2) y muerte del trabajador (Nº 3), el empleador no se encuentra obligado a efectuar algún tipo de comunicación al trabajador. En todo caso, es necesario recordar si la terminación del contrato tenga lugar por renuncia o mutuo acuerdo, es necesario, por mandato del artículo 177 del Código del Trabajo, que tales manifestaciones de voluntad consten por escrito y sean ratificadas por el trabajador ante ministro de fe (Notario Público, Inspector del Trabajo, Oficial del Registro Civil o Secretario Municipal).

## COPIA A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

El empleador deberá depositar copia del aviso entregado al trabajador o remitido por correo certificado, en la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los mismos plazos en que se comunica tal circunstancia al trabajador, en la actualidad esta obligación se cumple ingresando las respectivas comunicaciones de término de contrato en el portal web de la Dirección del Trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

***Ordinario Nº 0711/019, de 10.02.2017.***

## REGISTRO DE LOS TERMINO DE CONTRATO EN EL SITIO WEB DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

El artículo 9 bis del Código del Trabajo establece 2 obligaciones para los empleadores, las cuales son:

### 1. Obligación de registrar los contratos de trabajo en el sitio web de la dirección del trabajo

A partir del 01.10.2021, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 21.327, los empleadores deben registrar en el sitio web o electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo, dentro de los 15 días siguientes a su celebración. Es importante recordar que el contrato de trabajo se encuentra vigente desde la incorporación del trabajador, por lo que la vigencia de este puede ser previa a la escrituración, el artículo 9 del Código del Trabajo permite escriturar el contrato dentro de los 15 días de incorporado el trabajador o bien dentro de los 5 días de incorporado el trabajador si el contrato de trabajo es por obra o faena determinada o bien tiene una duración de menos de 30 días. El plazo para cumplir la obligación de registro de los contratos en el sitio web de la Dirección del Trabajo no es desde su escrituración, sino que desde su vigencia esto es desde que se materializa el acuerdo entre las partes.

La información que el empleador registre será utilizada para el ejercicio de las facultades legales propias de la Dirección del Trabajo, tales como fiscalizaciones, conciliaciones, mediaciones y ratificación de finiquitos. También puede ser utilizada para fines estadísticos, de estudios y difusión que efectúe la Dirección del Trabajo sobre el cumplimiento de la normativa laboral y de salud y seguridad en el trabajo. Además, dicha información deberá ser proporcionada por la Dirección del Trabajo a los tribunales de justicia, previo requerimiento de estos.

El Decreto N° 14 de 31.03.2023 publicado en el Diario Oficial el 08.06.2023, que Aprueba Reglamento Del Registro Electrónico Laboral Conforme A Lo Dispuesto En El Inciso Segundo Del Artículo 515 Del Código Del Trabajo Y Deroga Decreto Que Indica, regula la información que debe el empleador registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo, en el mencionado decreto se establece que el plazo para hacer el registro es dentro de los 15 días hábiles siguientes a la celebración del contrato.

El plazo para hacer este registro se computa en días hábiles administrativos, entendiéndose que son inhábiles los días sábado, los domingos y los festivos, esto conforme lo establece la Resolución N° 2.604 de 24.07.2023 de la Dirección del Trabajo.

Respecto de los contratos de trabajo suscritos hasta el 30.09.2021, esto es los contratos suscritos antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.327, los empleadores deberán dar cumplimiento a la obligación de registro dentro del plazo de 1 año contado desde su publicación, esto es tendrán plazo hasta el 30.04.2022 para hacerlo, siempre que a la fecha del registro el respectivo contrato se encuentre vigente, esto de conformidad artículo decimocuarto transitorio de la mencionada ley, al hacer el registro de los contratos suscritos antes del 01 de octubre, es importante que los empleadores revisen si están cumpliendo con las cláusulas mínimas exigidas y que estén debidamente actualizados, para que se proceda, de ser necesario, hacer las actualizaciones respectivas mediante la suscripción del anexo de contrato de trabajo.

La Dirección del Trabajo en Ord. N° 1074 de 01.08.2023, nos indica que si el empleador no ha dado cumplimiento a esta obligación de registro de los contratos de trabajo suscritos antes del 30.09.2021, aun cuando se encuentre vencido el plazo para hacerlo, igual debe hacer el registro respectivo, toda vez que están obligados a hacerlo conforme las disposiciones del artículo 9 bis del Código del Trabajo y el artículo 3° del Decreto N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El ordinario N° 1074 de la Dirección del Trabajo, señala:

**Ordinario N° 1074, de 01.08.2023**

*1) Los contratos de trabajo vigentes y suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley N° 21.327, publicada en el Diario Oficial el día 30.04.2021, debían registrarse dentro del plazo de un año, esto es, hasta el 30.04.2022, para efectos de cumplir oportunamente la obligación establecida en el artículo 9 bis del Código del Trabajo.*

*2) Sin perjuicio de lo expuesto en el numeral precedente, en virtud de la obligación contenida en el artículo 9 bis del Código del Trabajo y el artículo 3° N° 1) del Decreto N° 14, de 2023, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los empleadores se encuentran obligados a registrar los contratos de trabajo vigentes en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, por lo que deberán dar cumplimiento a esta obligación respecto de aquellos contratos suscritos con anterioridad al 30.04.2021 que se mantengan en vigor, aun cuando este cumplimiento no será oportuno según las disposiciones transitorias analizadas en este ordinario.*

**2. Obligación de registrar los términos de contratos de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo**

Los empleadores deberán registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo las terminaciones de contrato, dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 y 163 bis para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los 10 días hábiles siguientes a la separación del trabajador en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159 del código del Trabajo, esto es en caso de mutuo acuerdo de las partes, renuncia voluntaria o muerte del trabajador.

Al momento de hacer el registro del término de los servicios de un trabajador se debe informar la fecha de éste y la causal invocada.

De acuerdo a lo precedentemente señalado, tendremos que desde el 01.10.2021 los términos de contrato que se produzcan deberán ser registrados según la casual de termino invocada dentro de:

Artículo 159 de acuerdo a la casual de termino.

- ✓ Mutuo acuerdo de las partes, dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la relación laboral del trabajador.
- ✓ Renuncia del trabajador, dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la relación laboral del trabajador.
- ✓ Muerte del trabajador, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de defunción del trabajador.
- ✓ Vencimiento del plazo convenido en el contrato, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.
- ✓ Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.
- ✓ Caso fortuito o fuerza mayor, dentro de los 6 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.

Artículo 160, cualquiera sea la causal indicada en sus numerales, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.

Artículo 161, sea que se invoque las necesidades de la empresa o el desahucio escrito, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.

Artículo 163 bis, cuando el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación, dentro de 6 días hábiles contados desde la fecha de notificación de la resolución de liquidación por el tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación.

El plazo para hacer el registro de los términos de contrato de trabajo, según lo dispuesto en la Resolución N° 2.604 de 24.07.2023 de la Dirección del Trabajo, señalados según la causal de termino de contrato respectiva, atendida su ubicación en el Título V del Libro I Código del Trabajo, se computan de lunes a sábado, considerándose inhábiles sólo los domingos y festivos.

Respecto de las comunicaciones de termino de contrato, es importante tener presente, que la obligación de remitir copia a la Inspección del Trabajo de las comunicaciones o cartas que ponen termino a la relación laboral sigue vigente, por lo que los empleadores deben cumplir con las 2 obligaciones establecidas en el código del Trabajo, esto es la del artículo 162 que es la de enviar remitir copia a la Inspección del Trabajo, lo que se hace vía la página web de la Dirección del Trabajo y la realización del registro de los términos de contrato establecido en el artículo 9 bis, al respecto la dirección del Trabajo ha señalado:

**Ordinario N° 1552, de 07.09.2022**

*Existen dos obligaciones de registro de término de la relación laboral, a saber, la obligación de ingresar en el Registro Electrónico Laboral el término de la relación laboral, en virtud de las disposiciones del artículo 9 bis del Código del Trabajo en relación con el artículo 515 del citado cuerpo normativo; y la obligación de registro de la comunicación por parte del empleador al trabajador si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4,5 o 6 del artículo 159, o por aplicación de una o más de las causales del artículo 160, consagrada en el artículo 162 del Código del Trabajo.*

El artículo 9 bis del Código del Trabajo dispone:

*Artículo 9 bis: En conformidad a lo dispuesto en el artículo 515, el empleador deberá registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo, dentro de los quince días siguientes a su celebración. Asimismo, deberá registrar las terminaciones de contrato, dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 y 163 bis para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los diez días hábiles siguientes a la separación del trabajador en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159.*

*En el momento del registro del contrato de trabajo el empleador deberá indicar las estipulaciones pactadas, y al término de los servicios deberá informar la fecha de éste y la causal invocada.*

*Esta información será utilizada para el ejercicio de las facultades legales propias de la Dirección del Trabajo, tales como fiscalizaciones, conciliaciones, mediaciones y ratificación de finiquitos. También podrá ser utilizada para fines estadísticos, de estudios y difusión que efectúe el Servicio sobre el cumplimiento de la normativa laboral y de salud y seguridad en el trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada. Además, la Dirección del Trabajo deberá proporcionar esta información a los tribunales de justicia, previo requerimiento.*

## CONTENIDO DE LOS AVISOS SEGÚN LA CAUSAL APLICADA

El aviso por el cual se comunica la terminación del contrato de trabajo debe contener:

- a) La o las causales de término del contrato que se invocan.
- b) Los hechos en que se funda la causal invocada.
- c) El estado en que se encuentran las cotizaciones previsionales, devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntándose los comprobantes del caso.
- d) Acreditación del pago de las cotizaciones previsionales y de salud, sea con los certificados que acrediten su pago o bien mediante copia de las planillas de cotizaciones previsionales pagadas.
- e) En la comunicación se debe informar si se otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicándose en ella que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica, pudiendo el trabajador siempre optar por la suscripción de finiquito de forma presencial ante un ministro de fe.
- f) En el caso que el empleador no ofrezca el finiquito electrónico debe indicarse el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del código del trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago. La Dirección del Trabajo en ordinarios N°s 4185/063 de 27.10.2014 y 3866/042 de 07.10.2013, ha establecido que el empleador en la comunicación de termino de contrato dirigida al trabajador debe comunicarle el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del código del trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago.
- g) En la comunicación se debe informar al trabajador que al suscribir el finiquito puede formular reserva de derechos que estime pertinente.
- h) La Dirección del Trabajo en ordinarios N°s 4185/063 de 27.10.2014 y 3866/042 de 07.10.2013, ha establecido que el empleador en la comunicación de termino de contrato dirigida al trabajador debe comunicarle el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del código del trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago.
- i) Si bien la norma que nos ocupa no lo establece, debe indicarse
  - ✓ La fecha de término de la relación laboral
  - ✓ La fecha de emisión de la comunicación de termino

El inciso octavo del artículo 162, señala expresamente que la omisión del aviso o los errores en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones, que no tengan relación con el pago de las cotizaciones previsionales, no invalidan la terminación del contrato, constituyendo tales situaciones una infracción que debe ser sancionada conforme al artículo 506.

Es de suma importancia la correcta redacción de la carta de término de la relación laboral, en cuanto a los hechos que configuran la causal invocada, toda vez que serán los hechos que en dicho documento se señalen los que podrán ser discutidos en tribunales en caso de reclamación de la causal de término por parte del trabajador, no pudiendo agregarse otros hechos durante la tramitación del juicio respectivo.

La Corte Suprema ha establecido que si el empleador pretende desvincular a un trabajador tiene que indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda, los que además han de ser

específicos y no genéricos, pues el artículo 454 del Código del Trabajo, que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, señala que tiene que ofrecerla, en primer lugar, el demandado, quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1 y 4 del artículo 162, sin que pueda alegar otros distintos como justificativos del despido; lo que confirma que es lo que en ellas se expresa lo que determina qué hechos deben probarse en la audiencia de juicio, por lo que tiene que ser suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria. Estableciendo además que el trabajador estará en condiciones de reclamar ante el juzgado competente la decisión del empleador solicitando que se la declare indebida, injustificada o improcedente y se lo condene al pago de las indemnizaciones legales que sean procedentes, lo que se vería entorpecido si desconoce las circunstancias fácticas reales y precisas que se tuvieron en consideración para poner término a su fuente laboral, dificultad que experimentaría si se concluye que es suficiente que mencione solo la causal legal de término de contrato de trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 4185/063, de 27.10.2014**

**Ordinario N° 3866/042, de 07.10.2013**

Respecto del contenido de las cartas de término de la relación laboral podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

**Corte Suprema, Rol N° 20.059-2019, de 18.06.2020:**

*Tercero: Que, para ese efecto, corresponde tener presente que el inciso 1° del artículo 162 del Código del Trabajo señala que si el empleador pone término al contrato de trabajo "... por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda." El número 1°, inciso 2°, del artículo 454 del referido texto legal, por su parte, indica que la audiencia de juicio "... se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por la demandante y luego con la del demandado..." y que "... en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en í el juicio hechos distintos como justificativos del despido."*

*Por lo tanto, cobra relevancia los términos de la misiva por la que se da noticia del despido, en el sentido que debe reflejar fielmente los hechos que lo motivaron, porque la prueba que los litigantes deseen rendir para acreditar sus respectivos asertos necesariamente ha de recaer sobre ellos.*

*Lo anterior, autoriza concluir que se erige como un instrumento con una finalidad precisa y determinada, fijar los hechos que el empleador debe acreditar en sede judicial; sin perjuicio que el trabajador también tiene la carga probatoria para refutarlos.*

*Cuarto: Que tal como esta Corte ha señalado reiteradamente (en los Roles N° 19.352-2014 y 20.043-2016, entre otras) el legislador impuso la referida exigencia para que quedara establecido, de manera previa, el hecho sobre el cual debe recaer la prueba del empleador, esto es, el sustento fáctico de la comunicación de desvinculación, léase conducta, comportamiento o circunstancias que configuraron la o las causales de término del contrato de trabajo, y así evitar su corrección o complementación a posterioridad, en el transcurso del*

*juicio; situación, esta última, que dejaba al trabajador en estado de indefensión, porque, en definitiva, al no tener certeza acerca de la causa de su separación de la fuente laboral no estaba en condiciones de defenderse, ofreciendo prueba para rebatirla. También debe indicarse la norma que la consagra y, finalmente, debe ser notificada al trabajador, personalmente o mediante su envío por carta certificada al domicilio registrado en el contrato, lo que ha de perfeccionarse dentro de tercero día hábil siguiente a la cesación, con copia a la Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.*

*Quinto: Que, en esas condiciones, de la interpretación de las normas que reglamentan el asunto se debe colegir que si el empleador pretende desvincular a un trabajador tiene que indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda, los que además han de ser específicos y no genéricos, pues la última norma citada, que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, señala que tiene que ofrecerla, en primer lugar, el demandado, quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1 y 4 del artículo 162, sin que pueda alegar otros distintos como justificativos del despido; lo que confirma que es lo que en ellas se expresa lo que determina qué hechos deben probarse en la audiencia de juicio, por lo que tiene que ser suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria.*

*Sexto: Que, así, el trabajador estará en condiciones de reclamar ante el juzgado competente la decisión del empleador solicitando que se la declare indebida, injustificada o improcedente y se lo condene al pago de las indemnizaciones legales que sean procedentes, lo que se vería entorpecido si desconoce las circunstancias fácticas reales y precisas que se tuvieron en consideración para poner término a su fuente laboral; dificultad que experimentaría si se concluye que es suficiente que mencione solo la causal legal de término de contrato de trabajo.*

*Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que una manifestación del derecho a un real y justo procedimiento se traduce, en el caso concreto – trabajador desvinculado por la decisión unilateral del empleador-, en que se proporcione de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada, indebida o improcedente; oportunidad que es aquella en que se le comunica el despido por la carta o aviso a que se ha hecho referencia.*

*En ese contexto, el empleador en la etapa procesal correspondiente deberá demostrar la certeza de los hechos de que da cuenta la misiva a que se ha hecho alusión, correspondiéndole al trabajador desvirtuarlos con los medios de prueba recabados, lo que podrá hacer en la medida que los hechos que sirvieron de fundamento a la decisión que impugna los haya conocido de manera íntegra y oportuna a través de aquélla.*

De acuerdo al inciso 8° del artículo 162 del código del Trabajo, los errores que se cometan en la carta de termino de contrato no invalidan por sí solo la casual invocada, es así que podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial.

**Corte de Apelaciones de Talca Rol N° 498-2019, de 30.07.2020:**

*OCTAVO: Que, en virtud de lo establecido en las motivaciones sexta y séptima que anteceden, se estima que el error en la digitación del año del contrato de la señora Hernández, no importa una contravención a lo prevenido en el inciso primero del artículo 162 del Código del Trabajo, como tampoco la invocación de hechos nuevos o diversos en el juicio, que habiliten para no*

*considerar la prueba del demandado, en virtud de lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 del Código del ramo pues, como ya se dijo, los hechos están claramente descritos en la carta y de acuerdo con la fecha de la primera cotización, esto es, abril de 2018, queda en evidencia que la cita del año 2019 del contrato no es más que un error de transcripción, que, en modo alguno, ha impedido ejercer una adecuada defensa al trabajador demandante y rendir prueba al efecto.*

*En consecuencia, se estima concurrente el vicio de nulidad reclamado, por cuanto no procedía aplicar en la especie, lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, en los términos que lo hizo el juez laboral, declarando injustificado el despido y accediendo a las peticiones de la demanda, sin entrar a valorar la prueba rendida por la parte demandada con la finalidad de acreditar la procedencia de la causal de despido invocada.*

*NOVENO: Que, en armonía con lo antes resuelto, procede acoger el recurso en estudio y declarar que la sentencia es nula en cuanto declaró injustificado el despido y dispuso el pago de las prestaciones demandadas, por aplicación errónea del artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo.*

En el caso de término de la relación laboral por la causal del artículo 159 N° 5, esto es conclusión del trabajo que dio origen al contrato de trabajo, la comunicación de término de la relación laboral debe indicar:

1. Si bien la norma que nos ocupa no lo establece, debe indicarse
  - ✓ La fecha de término de la relación laboral
  - ✓ La fecha de emisión de la comunicación de termino
2. La causal de termino de contrato invocada. Esto es artículo 159 N° 5
3. Los hechos en que se funda la causal invocada, esto es la indicación precisa del término de la faena o servicio convenido, esto guarda relación con la cláusula de duración convenida en el contrato individual de trabajo.
4. El estado en que se encuentran las cotizaciones previsionales, devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntándose los comprobantes que acrediten el pago de ellas.
5. La indicación del lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del código del trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago.
6. El monto de la indemnización por tiempo servido que le corresponda percibir al trabajador de conformidad a lo dispuesto en los articulo 163 y 23 transitorio del Código del Trabajo.

Esta comunicación debe darse al trabajador al momento de concluir la relación laboral o bien dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de término de la relación laboral, la forma de entregarla es en forma personal al trabajador o bien vía correo certificado.

Es importante destacar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 169 del código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.122, el monto establecido en la comunicación de término de la relación laboral, por concepto de indemnización por el tiempo servido es una oferta irrevocable de pago, el mencionado artículo dispone:

**Artículo 169:**

*Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este Código, se observarán las reglas siguientes:*

*a. 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, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda.*

*El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito.*

*Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.*

*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, y*

*b. Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el tribunal rechazare la reclamación del trabajador, este sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 173, sin intereses.*

*Lo dispuesto en la letra a) de este artículo se aplicará a la indemnización que el empleador está obligado a pagar al trabajador por causa de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, de conformidad a lo establecido en el inciso tercero del artículo 163.*

## PLAZO PARA ENVIAR LOS AVISOS SEGÚN LA CAUSAL INVOCADA

El aviso debe efectuarse por escrito y entregarse personalmente o enviarse por carta certificada al domicilio del dependiente señalado en el contrato, dentro de los 3 días hábiles siguientes a la separación del trabajador, a menos que se invocare caso fortuito o fuerza mayor (artículo 159 N° 6), caso en el cual el plazo se amplía a 6 días hábiles. No olvidemos que, en ambos casos, debe enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de iguales plazos copia de dicho aviso.

## FORMAS DE NOTIFICAR AL TRABAJADOR DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Las formas de comunicar el término de la relación laboral son personalmente o vía correo certificado, en este último caso se envía la carta al domicilio indicado en el contrato de trabajo.

Es importante destacar que si bien en materia laboral es válida la entrega de determinada documentación mediante medios electrónicos o vía correo electrónico, las comunicaciones de término de contrato no pueden ser enviadas a los trabajadores por dicha vía, estando el empleador a comunicar personalmente por escrito al trabajador el término de la relación laboral o bien enviar dicha comunicación por correo certificado dentro de los plazos legales.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 4005, de 20.08.2019**

## SANCIONES

El inciso octavo del artículo 162, señala expresamente que la omisión del aviso o los errores en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones, que no tengan relación con el pago de las cotizaciones previsionales, no invalidan la terminación del contrato, constituyendo tales situaciones una infracción que debe ser sancionada conforme al artículo 506 del Código del Trabajo, o sea, con multa, cuyo monto esta dado en base a rangos según el número de trabajadores que tenga la empresa, siendo estos tramos de multas los siguientes:

El inciso octavo del artículo 162, señala expresamente que la omisión del aviso o los errores en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones, que no tengan relación con el pago de las cotizaciones previsionales, no invalidan la terminación del contrato, constituyendo tales situaciones una infracción que debe ser sancionada conforme al artículo 506 del Código del Trabajo, o sea, con multa, cuyo monto esta dado en base a rangos según el número de trabajadores que tenga la empresa, siendo estos tramos de multas los siguientes:

- ✓ Para la micro empresa, esto es de 1 a 9 trabajadores, de 1 a 5 unidades tributarias mensuales.
- ✓ Para la pequeña empresa, esto es de 10 a 49 trabajadores de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.
- ✓ Tratándose de medianas empresas, esto es 50 a 199 trabajadores la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.
- ✓ Tratándose de grandes empresas, esto es de 200 o más trabajadores la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.

Los montos indicados precedentemente se encuentran regulados en los siguientes artículos del Código del Trabajo:

**Artículo 505 Bis:** *Para los efectos de este Código y sus leyes complementarias, los empleadores se clasificarán en micro, pequeña, mediana y gran empresa, en función del número de trabajadores.*

*Se entenderá por micro empresa aquella que tuviere contratados de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa aquella que tuviere contratados de 10 a 49 trabajadores, mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más.*

**Artículo 506:** *Las infracciones a este Código y sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas de conformidad a lo dispuesto en los incisos siguientes, según la gravedad de la infracción.*

*Para la micro empresa de 1 a 5 unidades tributarias mensuales.*

*Para la pequeña empresa de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.*

*Tratándose de medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.*

*Tratándose de grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.*

*En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se podrá duplicar y triplicar, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, respectivamente y de acuerdo a la normativa aplicable por la Dirección del Trabajo.*

*La infracción a las normas sobre fuero sindical se sancionará con multa de 14 a 70 unidades tributarias mensuales.*

## CAUSALES DEL ARTÍCULO 161

Cuando se invocan las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, el empleador se encuentra obligado a notificar o comunicar por escrito el término de la relación laboral.

Debe advertirse que siempre es obligación otorgar el aviso por escrito, ello se deduce del tenor de los artículos 161, inciso 1º y 162, inciso 4º, del Código del Trabajo, ya que las citadas normas establecen que "no se requerirá tal anticipación", con lo cual, aunque no se otorgue con la anticipación indicada en la ley, debe efectuarse.

Si el empleador otorga el aviso de término con a lo menos, 30 días de anticipación no pagará la indemnización sustitutiva del aviso previo, por el contrario, si el aviso se notifica con menos de 30 días deberá pagar la indemnización sustitutiva de dicho aviso, da igual si el aviso se fue con 29 o 1 día de anticipación, por no ser 30 días o más de anticipación el empleador debe pagar la indemnización respectiva.

El aviso de término de contrato por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, debe contener:

1. La causal que se invoca.
2. Los hechos que configuran la causal (salvo en los casos que la causal sea el desahucio).
3. El estado en que se encuentran las cotizaciones previsionales.
4. El monto total de la indemnización por años de servicio que procede pagar conforme al artículo 163.
5. En la comunicación se debe informar si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicándose en ella que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica, pudiendo el trabajador siempre optar por la suscripción de finiquito de forma presencial ante un ministro de fe.
6. En el caso que el empleador no ofrezca el finiquito electrónico debe indicarse el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del código del trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago. La Dirección del Trabajo en ordinarios N°s 4185/063 de 27.10.2014 y 3866/042 de 07.10.2013, ha establecido que el empleador en la comunicación de termino de contrato dirigida al trabajador debe comunicarle el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del código del trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago.
7. En la comunicación se debe informar al trabajador que al suscribir el finiquito puede formular reserva de derechos que estime pertinente.

8. Si bien la norma que nos ocupa no lo establece, debe indicarse
  - ✓ La fecha de término de la relación laboral
  - ✓ La fecha de emisión de la comunicación de termino

Es necesario puntualizar que no es obligatorio indicar en la comunicación de término el monto de la indemnización por feriado legal o proporcional y el monto de la indemnización sustitutiva del aviso previo si correspondiera.

Esta comunicación, en virtud de lo previsto en el artículo 169, letra a, constituye una oferta irrevocable de pago de dicha indemnización y de la sustitutiva del aviso previo en caso que este no se hubiere dado. En consecuencia, el no pago de la indemnización al término de la relación laboral configura una infracción legal por parte del empleador.

## FORMA DE COMPUTAR EL AVISO PREVIO DE 30 DÍAS DE ANTICIPACIÓN DE LAS CAUSALES DEL Artículo 161 del Código del Trabajo

Respecto de la realización de los avisos de término de contrato por la causal de término de relación laboral por la causal de necesidades de la empresa contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo con a lo menos 30 días de anticipación, para efecto de no pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo, se debe ser muy cuidadoso respecto de la forma de cómputo de los días de anticipación con los que se dé el aviso previo, ya que si el aviso no cumple con ser notificado al trabajador con a lo menos 30 días de anticipación de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 169 del Código del Trabajo, se considera que el empleador ha hecho una oferta irrevocable de pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo al dependiente que se le ha notificado el término de contrato.

A modo de ejemplo si la fecha de término de relación laboral es el día 30/04/2024 y el aviso se dio el 01/04/2024, tendríamos que la fecha en la cual se pondrá término al contrato, esto es el día 30/04/2024, no se considera, toda vez que el aviso debe ser previo a dicha fecha, el día de la notificación de la carta de término de contrato esto es el día 01/04/2024, tampoco se considera como parte del plazo de 30 días, toda vez que ese día no es un día completo de aviso, ya que la notificación se realizó una vez comenzado el día, por lo que el aviso se dio con 28 días de anticipación estando obligado el empleador a pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo, para que el aviso se otorgue con a lo menos 30 días de anticipación este debe haberse hecho a más tardar día 30 de marzo de 2024, para que se den los 30 días de aviso previo que la norma legal establece para evitar el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, recordemos que marzo tiene 31.

Para entender el ejemplo, revisemos el cómputo de los días en el calendario, siendo la fecha de término de la relación laboral que se desea invocar el día 30/11/2024 el cómputo de días se realizaría de la siguiente forma:

OCTUBRE 2024						
LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Día en que debe practicarse la comunicación para que se cumpla con los 30 días de anticipación

Día 30 aviso previo

  

NOVIEMBRE 2024						
LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Primer día aviso previo

Fecha termino relación laboral

Como se puede apreciar la fecha de termino de contrato será el día 30.11.2024, por lo cual debemos contar 30 días previos, esto es desde el día 29 de noviembre al 31 de octubre, siendo esos los 30 días previos al despido, por lo que la comunicación debe ser entregada o notificada el día previo a esos 30 días esto a más tardar el 30.11.2024, para así cumplir con que el despido se notificó con a lo menos 30 días de anticipación.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 6018/311, de 09.10.1997**

## OFERTA IRREVOCABLE DE PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES ESTABLECIDAS EN LAS COMUNICACIONES DE TÉRMINO DE CONTRATO DEL ARTÍCULO 161 y 159 N° 5

De acuerdo a las materias vistas, en la comunicación de término de contrato por necesidades de la empresa, debe contener las siguientes estipulaciones mínimas:

1. La causal que se invoca.
2. Los hechos que configuran la causal (salvo en los casos que la causal sea el desahucio).
3. El estado en que se encuentran las cotizaciones previsionales.
4. El monto total de la indemnización por años de servicio que procede pagar conforme al artículo 163.

5. En la comunicación se debe informar si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicándose en ella que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica, pudiendo el trabajador siempre optar por la suscripción de finiquito de forma presencial ante un ministro de fe.
6. En el caso que el empleador no ofrezca el finiquito electrónico debe indicarse el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del código del trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago. La Dirección del Trabajo en ordinarios N°s 4185/063 de 27.10.2014 y 3866/042 de 07.10.2013, ha establecido que el empleador en la comunicación de termino de contrato dirigida al trabajador debe comunicarle el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del código del trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago.
7. En la comunicación se debe informar al trabajador que al suscribir el finiquito puede formular reserva de derechos que estime pertinente.
8. Si bien la norma que nos ocupa no lo establece, debe indicarse
  - ✓ La fecha de término de la relación laboral
  - ✓ La fecha de emisión de la comunicación de termino

Es necesario puntualizar que no es obligatorio indicar en la comunicación de término el monto de la indemnización por feriado legal o proporcional y el monto de la indemnización sustitutiva del aviso previo si correspondiera.

Respecto del monto informado en la comunicación de término de la relación laboral, es importante tener presente que el artículo 169 del Código del Trabajo, dispone:

**Artículo 169: Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este Código, se observarán las reglas siguientes:**

**a. 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, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda.**

**El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito.**

**Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.**

**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, y**

**b. Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el tribunal**

*rechazare la reclamación del trabajador, este sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 173, sin intereses.*

**Lo dispuesto en la letra a) de este artículo se aplicará a la indemnización que el empleador está obligado a pagar al trabajador por causa de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, de conformidad a lo establecido en el inciso tercero del artículo 163.**

Es de suma importancia para los empleadores el tener en consideración al momento de preparar estas cartas de término de contrato la norma precedentemente citada, toda vez que si en la carta de término se señala un monto superior al que legalmente le correspondería percibir al ex trabajador por concepto de indemnización por años de servicios, esterara el empleador a pagar dicho monto toda vez que se considera una oferta irrevocable de pago, por el contrario si ofrecen un monto menor al que le correspondería al trabajador, la empresa estará obligada a pagar el monto correcto.

Si bien se establece que la comunicación enviada al trabajador es una oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones, esto no implica que el trabajador goce de algún tipo de fuero laboral, toda vez que si durante el aviso previo, si este se da con a lo menos 30 días de anticipación, el trabajador incurre en alguna causal de caducidad del artículo 160 del Código del Trabajo, la causal de término de la relación laboral perfectamente puede ser cambiada, notificándose la nueva causal de término al trabajador.

Como ya viéramos en el caso de la causal de término del artículo 159 N° 5, esto es conclusión del trabajo que dio origen al contrato de trabajo, la comunicación de término de la relación laboral debe indicar:

1. Si bien la norma que nos ocupa no lo establece
  - ✓ La fecha de término de la relación laboral
  - ✓ La fecha de emisión de la comunicación de termino
2. La causal de termino de contrato invocada. Esto es artículo 159 N° 5
3. Los hechos en que se funda la causal invocada, esto es la indicación precisa del término de la faena o servicio convenido, esto guarda relación con la cláusula de duración convenida en el contrato individual de trabajo.
4. El estado en que se encuentran las cotizaciones previsionales, devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntándose los comprobantes que acrediten el pago de ellas.
5. El monto de la indemnización por tiempo servido que le corresponda percibir al trabajador de conformidad a lo dispuesto en los articulo 163 y 23 transitorio del Código del Trabajo.
6. En la comunicación se debe informar si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicándose en ella que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica, pudiendo el trabajador siempre optar por la suscripción de finiquito de forma presencial ante un ministro de fe.
7. En el caso que el empleador no ofrezca el finiquito electrónico debe indicarse el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del código del trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago.
8. En la comunicación se debe informar al trabajador que al suscribir el finiquito puede formular reserva de derechos que estime pertinente.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 169 del código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.122, el monto establecido en la comunicación de término de la relación laboral, por concepto de indemnización por el tiempo servido es una oferta irrevocable de pago.

Para que el alumno (a) revise los modelos de comunicación de término de contrato, lo invitamos a verlos en la plataforma web.

**Véase AVISOS DE TERMINO DE CONTRATO**

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 0711/019, de 10.02.2017*

*Ordinario N° 2039/0099, de 04.06.2001*

*Ordinario N° 587, de 27.01.2016*

*Ordinario N° 3286/189, de 30.06.1999*

*Ordinario N° 3748/195, de 16.06.1995*

*Ordinario N° 5777, de 13.11.2018*

Respecto de las comunicaciones de término de la relación laboral, podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

***Corte Apelaciones Santiago, Rol N° 889-2016, de 22.06.2016:***

*La descripción de los presupuestos fácticos que llenan de contenido al motivo de despido que alegue el empleador, se presenta como un elemento esencial. Ello por cuanto para realizar debidamente la impugnación de la causal, el trabajador debe tomar real conocimiento de las circunstancias que el empleador ha considerado para poner término a su contrato, no bastando que se mencionen alguna o algunas de las razones que se indican a modo ejemplar y de manera abstracta en el inciso primero del artículo 161 del Código Laboral. Así, el derecho del trabajador a un real y justo procedimiento, para que pueda defenderse, se protege, sin que pueda subsanarse el defecto inicial por la sola mención de los hechos recién al momento de contestar la demanda. Cuestión diferente se da en el caso que el empleador deba justificar en el juicio la veracidad de los hechos imputados en la comunicación.*

***Corte Apelaciones Valparaíso, Rol N° 178-2016, de 13.06.2016:***

*En mérito de lo expuesto, es decir, la circunstancia de no haber emitido carta de despido el empleador, inhibe a la demandada, en este caso, para alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido, por lo que, en consecuencia, no cabe duda alguna que el despido fue injustificado al no haberse invocado causal alguna para hacerlo, por lo que habiéndolo dado por sentado de esa forma la Juez a quo, no infringió con su actuar ley alguna que pueda ser reparada con el arbitrio deducido, todo lo cual llevará al rechazo del mismo.*

***Corte Apelaciones Santiago, Rol N° 1905-2015, de 09.03.2016:***

*De acuerdo a lo que disponen los artículos 160 y 162 en cuanto a las formalidades para la terminación del contrato de trabajo, que por lo demás establece de forma exclusiva la obligación de remitirla al domicilio consignado en el contrato, resulta ser inconcuso que no es labor del trabajador de mantener actualizado su domicilio. Ello, sin perjuicio de tener presente la relevancia del aviso de despido, que genera efectos jurídicos a ambas partes, por lo que resulta inexcusables para el empleador los yerros en que incurre.*

**Corte Apelaciones Santiago, Rol N° 1466-2015, de 29.11.2015:**

*La carta conforme el artículo 162 del Código del Trabajo tiene por objeto informar al trabajador de su despido, de la causal invocada y de los hechos que la fundan, de manera que si decide accionar, pueda hacerse cargo en la demanda de aquello que se le comunicó previamente.*

*En la especie y como ya se dijo, la carta fue recibida por el trabajador, enterándose del contenido de la misma en la audiencia de conciliación, aceptando el hecho que la misiva contenía un destinatario poco claro y ello no le impidió ejercer sus derechos oportunamente conforme a sus intereses.*

*La juez del grado ha incumplido la norma del artículo 162 del Código Laboral, en cuanto atribuye a la carta que menciona dicha disposición prácticamente el carácter de solemnidad del despido, calidad que no tiene, pues el trabajador antes de demandar tuvo conocimiento de su desvinculación de la empresa, la causal invocada y los hechos que producen la decisión de su empleador, por lo que entender que el despido es injustificado con todas las consecuencias jurídicas que ello conlleva, es apartarse de la referida norma y darle a la carta un carácter de solemnidad del cual carece.*

**Corte Suprema, Rol N° 19532-2014, de 09.06.2015:**

*Estos jueces asumen que, en todo evento, la legitimidad del despido de un trabajador pasa por la comunicación escrita, debida y oportunamente efectuada, del motivo legal en que se apoya, con expresión detallada de los hechos que lo configuran, al punto que si el exonerado reclama judicialmente de ello, lo primero que en la audiencia de rigor la judicatura ha de obrar, es la receptación de la prueba ofrecida por quien tomó la iniciativa exoneratoria, que no podrá recaer sobre hechos y circunstancia de esa índole que no hayan sido expresamente incluidos en tal comunicación, prohibiéndose presentar evidencias que apunten a dicha justificación, durante el curso del señalado procedimiento.*

*Cabe procurar que en lo sucesivo se respete cabalmente la ritualidad del momento excepcional en que una de las partes pone término a un contrato de trabajo, so pena de recibir como sanción, entre otras, la del artículo 454 tantas veces comentado, a saber, el no poder defender su conducta en el procedimiento a que ello diere lugar.*

**Corte Suprema, Rol N° 648-2014, de 22.10.2014:**

*TERCERO: Que, revisado el fallo impugnado y los antecedentes del juicio tenidos a la vista, esta Corte puede concluir que la carta de aviso de término de la relación laboral entregada se limita a reproducir el tenor legal de la causal de despido del artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo invocada por la demandada.*

*CUARTO: Que, el inciso primero del artículo 162 del Código del ramo prescribe que "Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda", de manera tal, que es la ley la que impone al empleador la obligación de expresar las circunstancias fácticas en las que se funda la respectiva causal de despido, situación que no es banal, toda vez que aquello fijará los puntos sobre los que recaerá la prueba durante el juicio, estableciendo en el*

*numeral 1) del artículo 454 N° 1 del mismo texto legal que, la demandada en el juicio sobre despido tiene la carga probatoria "debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido".*

*QUINTO: Que, como se dijo, la ausencia del señalamiento de hechos en la carta de aviso de despido enviada al actor por la demandada recurrente, como acontece en el presente caso, implica que el empleador demandado durante el juicio no podrá rendir prueba alguna con el fin de acreditar la causal, por cuanto sólo procede la incorporación de aquélla que diga relación con los hechos en que se funda la referida misiva.*

*SEXTO: Que, consecuentemente, de acuerdo al artículo 453 N° 3 del Código laboral, la recepción de la causa a prueba en el caso sub lite no era procedente, razón por la cual no se vislumbra afectación alguna a la garantía consagrada en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de República, toda vez que, tanto el procedimiento como la sentencia se han ajustado a derecho y al debido proceso, lo que lleva al rechazo del presente recurso, como se dirá.*

**Corte Apelaciones Santiago, Rol N° 957-2013, de 07.10.2013:**

*Tercero: Que al examinar la sentencia impugnada, en su motivo cuatro, puede advertirse que el juez basó su decisión de no fijar hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, en el contenido de la carta de despido de 28 de marzo de 2013, que en su aspecto fáctico indicaba textualmente: "Esta causal se funda en su relación con los hechos que afectan a la seguridad del personal y activos de BAT Chile S.A., específicamente asaltos a camiones repartidos (sic) de cigarrillos".*

*Luego, en el considerando cinco, la sentencia destaca la relevancia que el trabajador conozca "la imputación subjetiva íntegra de los hechos, impidiendo la ausencia de los mismos o la referencia a hechos genéricos", concluyendo -en el motivo seis- que en la especie esa imputación es insuficiente, puesto que la carta hace referencia a un hecho genérico, sin contemplar la descripción de una infracción, careciendo de circunstancias esenciales, como el grado de intervención que se atribuye al actor, y otras omisiones como la fecha en que habría ocurrido el hecho.*

*Cuarto: Que, en efecto, una simple lectura de la carta aviso remitida al demandante, evidencia un flagrante incumplimiento de la obligación que pesa sobre el empleador, en cuanto a describir pormenorizadamente la ocurrencia fáctica del evento que motiva la decisión de dar término al contrato de trabajo, contrariando abiertamente lo dispuesto en el artículo 162 inciso 1° del Código del Trabajo.*

*La redacción de esa misiva está lejos de fijar un hecho, esto es un "evento que acaece en la realidad, que puede ser captado por medio del conocimiento sensible", y que trasunta una dimensión tempo-espacial con determinación de personas y conductas, ya que se desconoce cuándo ocurrió, dónde, en qué circunstancias, y sobre todo cuál es la intervención concreta que habría tenido el actor en esa situación. Por otro lado, como también lo subraya apunta al sentenciador, no se advierte en ese párrafo un reproche disciplinario, pues no se indica cual es la conducta concreta que desencadena la falta de probidad.*

*Quinto: En consecuencia, si del texto de la mentada carta que ocasionó la demanda del actor no se puede advertir la descripción fáctica que le da sustento a la causal de despido invocada por la demandada, no cabe sino concluir que el juez a quo procedió correctamente al omitir recibir a prueba la causa, ya que actuó dentro de la órbita de sus facultades, que le concede el artículo 453 N° 1, pues el magistrado estaba impedido de fijar un hecho susceptible de ser probado en esas*

*condiciones, sobre todo si esa descripción es tan vaga, incompleta e imprecisa, la que incluso podría sufrir alteraciones en su desarrollo, en el curso de la audiencia, contraviniendo con ello lo previsto en el artículo 454 N° 1 del citado código.*

*Sexto: De consiguiente, no se advierte infracción de ley alguna en el proceder del juez al debido proceso ni menos al derecho de defensa que dice el demandado haber sido supuestamente conculcado, razón por lo cual el recurso deberá ser necesariamente desechado.*

*Por el contrario, mérito de lo antes referido, en cambio sí es evidente que el empleador envió una carta de despido, sin sujetarse a la normativa vigente, siendo una máxima del derecho que nadie puede aprovecharse de su propio dolo.*

## OTRAS COMUNICACIONES O AVISOS QUE DEBE REALIZAR EL EMPLEADOR AL CONCLUIR LA RELACIÓN LABORAL

Nuestra legislación laboral y previsional obliga a los empleadores al realizar ciertos avisos especiales al momento de iniciar y terminar las relaciones laborales, los que pasaremos a revisar en este punto.

### ✓ Registro Contratos Menores De Edad

Respecto de los contratos de trabajo de menores de 18 años, se ha establecido que los empleadores que que contraten menores de 18 años, deben registrar los contratos de trabajo en la Dirección del Trabajo, dentro del plazo de 15 días contados desde la incorporación del trabajador, entregando a lo menos los siguientes antecedentes:

1. Identificación completa de las partes.
2. Identificación de quien autoriza que el adolescente trabaje, con indicación del parentesco o relación que tenga con éste.
3. Condición de escolaridad del adolescente
4. Identificación del lugar de trabajo en que se desempeñará, cuando su ubicación sea distinta a la informada conforme a lo dispuesto en el número 1
5. Descripción de las labores convenidas en el contrato y que el adolescente desarrollara
6. Descripción del puesto de trabajo y el resultado de la evaluación de riesgos que el empleador haga del puesto de trabajo en el cual se desempeñara el trabajador
7. Descripción de la jornada de trabajo semanal y diaria del adolescente, especificando el período en que se realizará la prestación de servicios. Dicho periodo comprenderá:
  - a) período escolar, correspondiente al período de clases;
  - b) período de suspensión, correspondiente a vacaciones de invierno y fiestas patrias y
  - c) período de interrupción correspondiente a vacaciones de verano.
8. Domicilio del establecimiento educacional donde el adolescente cursa sus estudios y descripción de su jornada escolar.

El empleador al momento de registrar el contrato debe acompañar, los siguientes documentos:

- a) Copia del contrato de trabajo suscrito.
- b) Copia del correspondiente certificado de matrícula o de alumno regular o de egreso de la educación media, según corresponda.
- c) Copia de la autorización escrita de quien corresponda, de acuerdo a lo establecido en el artículo 13 del Código del Trabajo, en la que se deberá especificar la actividad que ejecutará el adolescente.

Al término de la relación laboral, la empresa debe informar tal circunstancia a la Inspección del Trabajo respectiva, adjuntando una copia del respectivo finiquito, dentro del plazo de 15 días contado desde la fecha de la cesación de servicios del adolescente, esta formalidad es adicional a la establecida en el artículo 162 de este Código que dice relación con las comunicaciones de término de la relación laboral que el empleador debe entregar a los trabajadores y remitir copia a la Inspección del Trabajo.

#### ✓ **Registro Contratos personas con discapacidad**

Respecto de los contratos que se suscriban con personas con discapacidad o beneficiarias de pensión de invalidez, con el fin de dar cumplimiento a las normas de inclusión laboral, debemos tener presente que el Artículo 157 bis del Código del Trabajo respecto de la suscripción de los contratos de personas con discapacidad dispone en su inciso tercero:

*“El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asigntarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información”.*

Como podemos apreciar, si se contrata a una persona con discapacidad, se establece la obligación de registrarlos junto a sus anexos, dentro de los 15 días siguientes a su celebración, para este registro la Dirección del Trabajo ha implementado un sistema informático para que el empleador registre electrónicamente los contratos de trabajo, anexos o términos de aquellos, al tenor de la norma que nos ocupa.

#### ✓ **Registro Contratos trabajadores de casa particular**

Respecto de los contratos de trabajo que se suscriban con trabajadores de casa particular, debemos tener presente que el artículo 146 ter del Código del Trabajo dispone que el empleador debe entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al trabajador. Asimismo, debe registrarlo dentro de los 15 días siguientes a su celebración en la página web de la Dirección del Trabajo,

#### ✓ **Registro de Contratos o pactos de teletrabajo y trabajo a distancia**

Se ha establecido la obligación del empleador de que dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que se acordó la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo debe remitir copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido el empleador.

#### ✓ **Avisos de inicio y cese relación laboral al Seguro de Cesantía**

Es importante tener presente que los empleadores tienen la obligación de comunicar a la Administrado de Fondos de Cesantía (AFC), el inicio y termino de las relaciones laborales con sus trabajadores en el plazo de 10 días contados desde el inicio de la relación laboral o bien desde su conclusión, plazo que se amplía en 3 días en caso de que la comunicación se realice de forma electrónica en la página web de la AFC, obligación que de no cumplirse tiene contemplada una sanción pecuniaria equivalente a 0,5 UF por cada aviso no realizado o realizado fuera de plazo.

Es importante destacar que en las planillas de declaración y pago de las cotizaciones previsionales se debe indicar en movimientos de personal los inicios y ceses de relación laboral, por lo que perfectamente puede entenderse cumplida la obligación de comunicar a la AFC los inicios y ceses de relación laboral, sin embargo debemos ser cuidadosos con el plazo que da la ley para hacer estas comunicaciones, es así por ejemplo si una persona ingresa el 05.10.2020, el plazo para informar a la AFC será hasta el 14.10.2020, o el día 17 si se hace la comunicación en forma electrónica, si las cotizaciones previsionales se pagaren el 05.11.2020 el aviso que se realice vía esas planillas de pago será en una oportunidad que excede el plazo legal, exponiéndose el empleador a la sanción respectiva, la cual es realizar el aviso fuera de plazo.

En la página web de la Superintendencia de Pensiones, se encuentra disponible el Compendio de Normas del Seguro de Cesantía, que sobre el particular dispone:

#### **B Aspectos Generales**

***18. El empleador debe comunicar a la Sociedad Administradora la iniciación o cesación de los servicios de sus trabajadores sujetos al Seguro, dentro del plazo de 10 días contado desde dicha iniciación o término. Esta comunicación podrá efectuarse a través de los medios y formularios que la Sociedad Administradora disponga para tales efectos, cuidando que permitan verificar el cumplimiento de esta obligación. También, el empleador podrá efectuar dicha comunicación a través del formulario de pago o de reconocimiento de la deuda previsional, siempre y cuando el aviso se entregue dentro del plazo legal antes señalado. Con todo, dicho plazo aumentará en 3 días en los casos en que la comunicación se efectúe por la vía electrónica. La infracción a esta obligación será sancionada con multa a beneficio fiscal equivalente a 0,50 Unidades de Fomento, cuya aplicación se sujetará a lo dispuesto en el inciso octavo del artículo 19° del D.L. N° 3.500, de 1980.***

#### ✓ **Movimientos De Personal En Planillas De Cotizaciones Previsionales**

El Artículo 2 del DL 3500 de 1980 establece que los empleadores deben comunicar el inicio o termino de los servicios de sus trabajadores, a la Administradora de Fondos de Pensiones en que éstos se encuentren afiliados, dentro del plazo de 30 días contados desde dicha iniciación o término, el no hacerlo implica que lo empleadores pueden ser sancionados con una multa equivalente a 0,2 UF por cada aviso no realizado.

Es por lo anterior que en las planillas de cotizaciones previsionales los empleadores deben informar los denominados movimientos de personal, ingresando en las planillas de cotizaciones previsionales los códigos respectivos.

## TEMA 3 OBLIGATORIEDAD DE TENER PAGADAS LAS COTIZACIONES PREVISIONALES AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

### INTRODUCCIÓN

En el inciso 5 del artículo 162 del Código del Trabajo, se establece la obligación de pago de cotizaciones previsionales atrasadas como requisito previo al término de la relación laboral por parte del empleador.

Para que el empleador pueda proceder a la terminación del contrato de trabajo se exige que se encuentre al día en el pago de las cotizaciones previsionales.

Si al momento de terminar el contrato, existiere deuda previsional, la sanción para el empleador es de índole económico, la que consiste en pagar las remuneraciones y demás prestaciones desde el despido hasta el día en que se paguen las cotizaciones morosas. Si bien la ley habla que el despido no produce efecto, al existir deuda previsional, la sanción no es la nulidad, sino que es una sanción de tipo pecuniario, por lo cual, no procede la reincorporación.

El pago de las remuneraciones y demás prestaciones, es por todo el período que medie entre la terminación del contrato y el pago de las cotizaciones adeudadas, lo que debe ser comunicado vía correo certificado al trabajador.

Para revisar estas materias es necesario tener presente que el artículo 162 del Código del Trabajo, dispone:

***Artículo 162, incisos 5 y siguientes:***

***Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, 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. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.***

***Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a este mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.***

***Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación de la respectiva demanda.***

***Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código.***

***La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM.***

Por su parte el artículo 177 Del mismo Código dispone:

***En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. Con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales.***

***Los organismos a que se refiere el inciso precedente, a requerimiento del empleador o de quien lo represente, deberán emitir un documento denominado "Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas", que deberá contener las cotizaciones que hubieran sido pagadas por el respectivo empleador durante la relación laboral con el trabajador afectado, certificado que se deberá poner a disposición del empleador de inmediato o, a más tardar, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la fecha de recepción de la solicitud. No obstante, en el caso de las cotizaciones de salud, si la relación laboral se hubiera extendido por más de un año el certificado se limitará a los doce meses anteriores al del despido.***

***Si existen cotizaciones adeudadas, el organismo requerido no emitirá el certificado solicitado, debiendo informar al empleador acerca del período al que corresponden las obligaciones impagas e indicar el monto actual de las mismas, considerando los reajustes, intereses y multas que correspondan.***

***Si los certificados emitidos por los organismos previsionales no consideraran el mes inmediatamente anterior al del despido, estas cotizaciones podrán acreditarse con las copias de las respectivas planillas de pago.***

Las normas citadas precedentemente son las que regulan la aplicación de la denominada ley Bustos, esto es la obligación del empleador de tener pagadas las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al despido para poder despedir válidamente a un trabajador, como así también las sanciones que ante el incumplimiento de estas disposiciones se le aplicaran al empleador.

## CAUSALES QUE EXIGEN ESTÉN PAGADAS LAS COTIZACIONES PREVISIONALES

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo las causales de término de la relación laboral que obligan a que estén pagadas las cotizaciones previsionales son:

1. Las del artículo 159 N° 4, 5 y 6, esto es vencimiento del plazo convenido en el contrato, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, y el caso fortuito o fuerza mayor.
2. Las del artículo 160 del Código del Trabajo y

3. Las del artículo 161 del Código del Trabajo, ya sea las necesidades de la empresa o el desahucio.

En el caso de los trabajadores que invoquen el autodespido, la actual doctrina jurisdiccional nos indica que también se aplica la nulidad del despido en estos casos, aun cuando el legislador no lo mencione.

El artículo 177 del Código del Trabajo, establece que los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito deben requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de cesantía hasta el último día del mes anterior al del despido, aun cuando se acredite que las cotizaciones se encuentran pagadas igual se debe dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no ha pagado las cotizaciones previsionales.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

***Ordinario N° 3734/0135, de 08.09.2003***

Como viéramos en tema anterior, para el empleador es obligatorio, al terminar el contrato de trabajo, el comunicar dicha terminación de contrato, mediante una carta, que se entregará personalmente o se remitirá por correo certificado. Esta carta deberá contener las menciones que exige el artículo 162 del Código del Trabajo relativas a la causal y a los hechos que configuran la causal.

Dicha carta deberá indicar el estado de las cotizaciones previsionales del trabajador. Para ello bastará que en dicha carta se indique lo siguiente "se informa que las cotizaciones previsionales y de salud se encuentran al día", esta afirmación será válida y procedente en la medida que las cotizaciones previsionales se encuentren pagadas, o sea, en la medida que no exista deuda previsional. Además, el empleador junto con indicar el estado de las cotizaciones previsionales, debe acreditar al trabajador que estas se encuentran pagadas.

El inciso 5° del artículo 162, prescribe textualmente "el empleador deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones provisionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifican".

La norma legal exige al empleador que, al momento de terminar el contrato, acredite que las cotizaciones previsionales para el fondo de pensiones, para salud y del seguro de cesantía, cuando ello proceda, se encuentran pagadas y la forma de acreditar tal circunstancia es adjuntando los comprobantes respectivos. En la especie, los comprobantes respectivos podrán consistir en las planillas de cotizaciones previsionales o en un certificado emitido por la institución previsional respectiva.

El empleador, al momento de terminar el contrato, debe acreditar al trabajador que las cotizaciones previsionales se encuentran pagadas, sin perjuicio, que, al ratificarse el finiquito ante el ministro de fe correspondiente, este exija al empleador la acreditación que las cotizaciones previsionales se encuentran pagadas.

Por lo anterior, la circunstancia que al ratificarse el finiquito se acredite al ministro de fe el pago de las cotizaciones previsionales, no exime al empleador de la obligación, establecida en el inciso 5° del artículo 162, de acreditar o comprobar al trabajador que sus cotizaciones previsionales se encuentran pagadas.

En atención a las otras causales de término de la relación laboral que hemos visto, como son el mutuo acuerdo de las partes, renuncia voluntaria y muerte del trabajador (artículo 159 N° 1, 2 y 3 respectivamente) y con base en el propio artículo 162 del Código del Trabajo, el empleador no se encuentra obligado a efectuar algún tipo de comunicación al trabajador, ni tiene aplicación en estos casos, la denominada Ley Bustos, es necesario

recordar que en el caso del mutuo acuerdo y la renuncia se requiere que consten por escrito y sean ratificadas por el trabajador ante Ministro de Fe, para ser invocadas válidamente por el empleador.

## COTIZACIONES QUE DEBEN ESTAR PAGADAS

Esta materia la encontramos regulada en el artículo 177 del Código del Trabajo, que en su inciso 8° establece las cotizaciones que deben encontrarse pagadas, para que el despido o terminación del contrato sea válido, o sea, no debe existir morosidad respecto de las siguientes cotizaciones:

1. Cotizaciones previsionales para fondos de pensiones (AFP o INP, según sea el caso), incluyendo en el caso de la AFP el seguro de invalidez y sobrevivencia SIS.
2. Cotización de salud (Isapre o Fonasa, según sea el caso).
3. Cotizaciones del seguro de cesantía.

De acuerdo a dicho precepto legal, debemos destacar que las cotizaciones correspondientes a la Ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, esto es la Ley N° 16.744, no se exige que se encuentren al día, por lo cual, el empleador no se está obligado a acreditar que estas se encuentran pagadas.

El inciso 8ª del artículo 177 del código del Trabajo dispone:

*“En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. Con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales.”*

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario 5230/231 de 03.12.2003*

## COTIZACIONES PREVISIONALES DEL MES EN EL CUAL TERMINO LA RELACIÓN LABORAL

El artículo 162 del Código del Trabajo expresamente dispone que **"el empleador 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"**, por lo que las cotizaciones que deben estar pagadas para que el despido sea válido son aquellas que se devengaron hasta el último día del mes anterior al despido, es por ello que si un trabajador es desvinculado por ejemplo el día 29 de agosto, las cotizaciones que deben acreditarse que están pagadas tanto en la comunicación de término de la relación laboral, como al momento de ratificar el despido serán hasta las del mes de julio, pudiendo las correspondiente al mes de agosto incluso declararlas y no pagarlas sin que esto implique las sanciones previstas en el ya mencionado artículo 162 del Código del Trabajo.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 3109/0237, de 27.07.2000**

## TÉRMINO DE CONTRATO DENTRO DE LOS PRIMEROS DIEZ DÍAS DEL MES

En los casos que la terminación del contrato de trabajo tiene lugar después del plazo con que cuenta el empleador para declarar y enterar las cotizaciones previsionales y de salud en los organismos respectivos, no existe ninguna duda en que debe acreditarse, al momento de terminar el contrato, que se encuentran pagadas las cotizaciones correspondientes al mes anterior al que termina el contrato. Por ejemplo, si el contrato termina el 20 de mayo, deberán encontrarse pagadas y acreditarse el pago de las cotizaciones correspondientes al mes de abril, ya que el artículo 162 del Código del Trabajo expresamente dispone ***"el empleador 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"***.

En el caso de que la relación laboral concluya dentro del plazo de que dispone el empleador para declarar y enterar las cotizaciones previsionales, debemos señalar que el mencionado artículo 162 del Código es bastante claro al señalar que deben estar pagadas las cotizaciones correspondientes hasta el último día del mes anterior, es por ello que si la desvinculación se produce por el ejemplo el 2 de agosto, el empleador deberá tener pagadas las cotizaciones previsionales correspondientes a las remuneraciones del mes de julio, aun cuando la norma previsional le conceda plazo hasta el día diez para pagar dichas cotizaciones.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 2935/0083, de 23.07.2003**

**Ordinario N° 4219/206, de 12.12.2002**

**Ordinario N° 4761/0219, de 13.12.2001**

## FORMA DE ACREDITAR EL CUMPLIMIENTO DE ESTA OBLIGACIÓN

Respecto de la forma en la cual el empleador puede acreditar que se encuentra al día con el pago de las cotizaciones previsionales al poner término a la relación laboral, debemos recordar que el artículo 177 del Código del Trabajo dispone en lo particular:

***En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. Con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales.***

De acuerdo a la norma citada, el empleador podrá acreditar el cumplimiento de la obligación impuesta de tener pagadas las cotizaciones previsionales mediante:

1. Presentación de certificados emitidos por cada una de las instituciones previsionales.
2. Exhibiendo las planillas de cotizaciones previsionales en que conste que estas están pagadas.

Respecto de las entidades recaudadoras de cotizaciones previsionales, como es el caso de Previred, la Dirección del Trabajo ha establecido que los certificados sobre pago de cotizaciones previsionales por ellas emitidas, serán considerados medios válidos para cumplir con la obligación impuesta por la legislación a los empleadores.

La Dirección del Trabajo mediante sus pronunciamientos ha establecido que las Cajas de Compensación, que actúan también como entes recaudadores de cotizaciones previsionales, pueden acreditar el cumplimiento de esta obligación por parte del empleador emitiendo los certificados respectivos.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

*Ordinario N° 0439/04, de 24.01.2013*

*Ordinario N° 0343/004, de 21.01.2010*

## SANCIONES POR NO CUMPLIR CON ESTA OBLIGACIÓN

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, las sanciones para el empleador que al momento del despido del trabajador no ha pagado íntegramente las cotizaciones previsionales son las siguientes:

1. La aplicación de una multa administrativa.
2. La nulidad del despido.
3. El pago al trabajador de las remuneraciones.

A continuación, revisaremos cada uno de estos aspectos.

### 1. Multa administrativa

El artículo 162 en su inciso final dispone que:

*“La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 U.T.M.”*

Como podemos apreciar, de acuerdo al inciso final del artículo 162 citado precedentemente, la Dirección del Trabajo puede aplicar al ex empleador las siguientes multas:

- a) Multa de 2 a 20 UTM, por no acreditar el pago de las cotizaciones previsionales al momento del despido en los casos de las causales previstas en los números 4,5 y 6 del artículo 159 y de aquellas establecidas en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo.
- b) Multa de 2 a 20 UTM por el no pago de las cotizaciones previsionales devengadas durante el período que media entre la terminación del contrato y su convalidación.

Las sanciones señaladas deben entenderse sin perjuicio de aquellas que corresponde aplicar por parte de la Dirección del Trabajo de acuerdo al artículo 19 del D.L. N° 3.500 y al artículo 30 de la Ley N° 18.933, por no haberse enterado las cotizaciones previsionales devengadas con anterioridad a la terminación del contrato de trabajo, y la prevista en el artículo 506 del Código del Trabajo, por el no pago de remuneraciones y demás prestaciones correspondiente al lapso que media entre el término de la relación laboral y la convalidación del mismo.

Respecto del rango de multa antes señalado, debemos tener presente que, por estar en presencia de un tipo de multa especial, en conformidad al artículo 506 del Código del Trabajo, se aplicarán las siguientes reglas:

- ✓ Su rango se duplicará si el empleador tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores, es decir será de 4 a 40 UTM.
- ✓ Su rango se triplicará, si el empleador tuviere contratados 200 o más trabajadores, es decir será de 6 a 60 UTM.

## 2. La Nulidad del despido

De acuerdo a lo preceptuado en la parte final del inciso 5° del artículo 162, surge que el no pago por parte del empleador de las cotizaciones previsionales al momento de invocar las causales de término del contrato del artículo 159 N°s 4, 5 y 6 y las de los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo, no produce el efecto de poner término al contrato de trabajo. Ello implica que si, al momento de poner término al contrato de trabajo, no se hubiere acreditado el íntegro pago de las cotizaciones previsionales se produce el efecto de suspender la obligación del trabajador de prestar servicios, pero no así la obligación del empleador de remunerar, por disponerlo expresamente el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo.

De consiguiente, al señalar el legislador en la parte final del inciso 5° del artículo 162 que el término del contrato no produce los efectos que le son propios, sólo determina que la relación laboral se mantiene vigente para efectos remuneratorios en las condiciones que se consignan en el nuevo inciso 7° del aludido artículo 162, pero no genera mayor antigüedad para el trabajador, toda vez que estamos en presencia de una nulidad parcial del despido y no que la relación laboral este nuevamente vigente.

## 3. El Pago al trabajador de las remuneraciones

El inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, establece:

***"Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha del envío o la entrega de la referida comunicación al trabajador".***

De acuerdo a la noma citada, se deduce que, por expreso mandato del legislador, el empleador se encuentra obligado a pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones contempladas en el contrato de trabajo por el lapso comprendido entre la fecha de terminación del contrato de trabajo y la fecha del envío o de entrega de la comunicación de pago de las cotizaciones morosas. Esto implica que el trabajador durante el período señalado tiene derecho a percibir las mismas remuneraciones y demás prestaciones a que habría tenido derecho de no haberse puesto término a la relación laboral.

Respecto de las remuneraciones a que tendría derecho el trabajador, deben entenderse todas aquellas remuneraciones y demás prestaciones emanadas del contrato individual, sea expresa o tácitamente o de un instrumento colectivo de trabajo que afecte al trabajador.

De acuerdo a lo señalado por la Dirección del Trabajo, que al distinguir el legislador en el artículo 162 entre "remuneraciones" y "demás prestaciones", deban incluirse, entonces todos aquellos beneficios en dinero o en especies a que el trabajador tenía derecho al momento del despido, independientemente que constituyan o no remuneración en los términos del artículo 41, inciso 1° del Código del Trabajo, es por ello que el empleador durante el período comprendido entre el término de la relación laboral y el envío de la comunicación de pago de las cotizaciones previsionales, se encuentra obligado a continuar pagando todos los beneficios en dinero

o en especie a que tenía derecho el trabajador al momento de la terminación del contrato, sin importar la naturaleza Jurídica de ellos.

## PLAZO PARA QUE EL TRABAJADOR RECLAME LA NULIDAD DEL DESPIDO

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 510 del Código del Trabajo, se establece que la acción para reclamar de la nulidad del despido por incumplimiento de la obligación de pago de las cotizaciones prescribe en el plazo de 6 meses, contado desde la "suspensión" de los servicios.

Como podemos apreciar el legislador limita el tiempo en el cual el trabajador puede accionar en contra del empleador para reclamar la nulidad del despido el cual será de 6 meses, transcurrido dicho plazo la acción de reclamación de parte del trabajador resultaría improcedente.

## EXCEPCIÓN A LA APLICACIÓN DE LA NULIDAD DEL DESPIDO Y PAGO DE REMUNERACIONES

En el artículo 162 del Código del Trabajo se establece una excepción a la aplicación de la nulidad del despido y el pago de remuneraciones que dicha norma contempla cuando al momento del despido el empleador adeuda cotizaciones previsionales, la norma en lo particular señala:

***Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación de la respectiva demanda.***

Para entender la forma de hacer este cálculo desarrollaremos el siguiente ejemplo:

FECHA DE TERMINO RELACIÓN LABORAL	22/03/2016
FECHA DE PAGO DE LAS COTIZACIONES ADEUDADAS	11/05/2016
FECHA ENVÍO CARTA AL TRABAJADOR	11/05/2016
FECHA NOTIFICACIÓN DEMANDA	03/05/2016
COTIZACIONES IMPAGAS AL TERMINO DE RELACIÓN LABORAL	161.935
HORAS EXTRAS PAGADAS	731.502
VALOR UTM MAYO 2016	45.497
<b>REMUNERACIONES LEY BUSTOS</b>	
SUELDO MENSUAL	1.266.000
DÍAS LEY BUSTOS	50
<b>SUELDO LEY BUSTOS (1266000 /30) x 50</b>	<b>2.110.000</b>

<b>COTIZACIONES LEY BUSTOS</b>	
COTIZACIÓN AFP PROVIDA	243.494
COTIZACIÓN SEG. INV. SOB.	24.265
COTIZACIÓN SALUD BANMEDICA	147.700
COTIZACIÓN SEG. CESANTÍA	50.640
<b>TOTAL</b>	<b>466.099</b>
<b>TOTAL DEUDA PREVISIONAL</b>	<b>628.034</b>
<b>10% DEUDA PREVISIONAL</b>	<b>62.803</b>
<b>2 UTM MAYO 2016</b>	<b>90.994</b>

Para hacer el análisis de la aplicabilidad de la ley bustos se toma el 10% de la deuda previsional, suma que es de \$62.803, monto inferior al de deuda previsional existente a la fecha de término de la relación laboral, la cual era de 161.935, motivo por lo cual resulta plenamente aplicable la nulidad del despido, teniendo derecho el trabajador a las remuneraciones desde la fecha de término de la relación laboral, hasta el día en el cual se envió la carta informando que las cotizaciones previsionales fueron pagadas.

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 2772/056, de 27.07.2007:**

### JURISPRUDENCIA RELEVANTE

Sobre esta materia el alumno puede revisar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

**Ordinario N° 2772/056 de 27.07.2007**

**Ordinario N° 5372/314, de 25.10.1999**

**Ordinario N° 0167/0009, de 12.01.2000**

**Ordinario N° 1711/035, de 07.05.2007**

**Ordinario N° 0672/0055, de 14.02.2000**

Respecto de la nulidad del despido podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

**Corte Suprema, Rol N° 820-2012, de 12.10.2012:**

*Séptimo: "Que, en consecuencia, se unifica la jurisprudencia en el sentido que la sanción prevista en el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, no es posible aplicarla al empleador cuando ha sido la sentencia la que ha determinado que la remuneración del trabajador era superior a la efectivamente pagada y respecto de cuya diferencia establecida en su favor, no se han retenido ni enterado cotizaciones previsionales".*

**Corte Suprema, Rol N° 8798-2009 de 28.01.2010**

*Noveno: Que, conforme lo razonado, es posible concluir que la sentencia impugnada adolece de error de derecho que obliga a su invalidación pues al limitar a seis meses el pago que las*

*demandadas deben efectuar al actor, contados desde la fecha del despido, contravino el inciso séptimo del artículo 162 del Código Laboral, cuyo alcance auténtico, ha sido fijado por el legislador del citado artículo 1° de la ley N° 20.194, disposición que se entiende incorporada al precepto interpretado.*

**Corte Suprema, Rol N° 848-2006, de 06.06.2006**

*“Que el artículo 162 del Código del Trabajo no formula distinción entre las cotizaciones previsionales a que se refiere, por lo que forzoso resulta concluir que comprende en su mandato tanto a las destinadas a cubrir pensiones de jubilación o vejez, como aquéllas que cubre riesgos de salud.*

*La exigencia que establece dicho precepto legal en orden a que el empleador informe al trabajador cuando procede a despedirlo, acerca del estado de pago de sus cotizaciones previsionales y le adjunte los comprobantes que lo justifiquen, no constituye un requisito de validez del despido, pues, si las cotizaciones se encuentran al momento de la separación pagadas y al día, el despido será válido y la omisión en que incurra su empleador de entregarle la información escrita antes referida, constituirá sólo una falta sancionable con arreglo al artículo 477 del Código del Trabajo.*

*Del mismo modo, si el empleador procede, con posterioridad al despido, pero omite o retarda enviarle o entregarle una comunicación escrita del hecho, adjuntándole los comprobantes de pago correspondientes, de todos modos se habrá convalidado el despido y producirá todos sus efectos desde el momento mismo del pago de tales cotizaciones, que es precisamente el propósito perseguido por el legislador. La comunicación al trabajador de tal hecho sólo configura una medida de protección de los intereses del trabajador, cuya omisión o retardo será sancionable con arreglo al artículo 477 del Código Laboral”*

**Corte Suprema, Rol N° 8542-2015, de 17.03.2016:**

*Siendo un hecho establecido en el proceso que la demandada, empresa individual de responsabilidad limitada, se constituyó como tal en el año 2009, precisamente, para continuar con el negocio de panadería que desarrollaba el antiguo dueño, padre del representante legal de esta nueva empresa y no encontrándose controvertido que las partes de este juicio celebraron, ese mismo año, un contrato de trabajo en que la demandada reconoció la antigüedad laboral de la actora con su anterior empleador a partir del año 2004 y que ésta continuó desempeñando labores como vendedora al mesón hasta el momento de su despido, en el año 2014, no puede sino concluirse que la demandada es responsable de las obligaciones laborales y de seguridad social contraídas por el empleador que lo antecedió en el dominio de la empresa. En consecuencia, cualquiera hubiere sido la intención de la demandada al reconocer la antigüedad de la trabajadora el año 2009 - como hacerse cargo únicamente de las indemnizaciones legales por despido, según señala - no produce el efecto de limitar el derecho de ésta a mantener plenamente vigentes los derechos adquiridos en virtud de la relación laboral que la vinculó con su anterior empleador, ya que ese y no otro es el objetivo de la norma contenida en el artículo 4° del Código del Trabajo, antes transcrito.*

*Así las cosas, la empresa que se ha constituido como continuadora legal del anterior empleador de la demandante es responsable del pago de las cotizaciones previsionales de la actora devengadas en el período anterior a aquel en que se constituyó como tal y, en consecuencia, mientras no sean enteradas en la institución de previsión correspondiente debe aplicarse la sanción prevista para tal*

*efecto en el artículo 162 del Código del Trabajo, que se traduce en el pago de las remuneraciones y demás prestaciones comprendidas en el contrato de la trabajadora, desde la fecha del despido hasta la de su convalidación.*

**Corte Apelaciones Santiago, Rol N° 991-2016, de 20.07.2016:**

*Cuarto: Que toda la normativa es clara en establecer la obligación del empleador de descontar, declarar y pagar las cotizaciones previsionales de sus trabajadores para lo cual debe tenerse en consideración la remuneración percibida por éste, la que en este caso se estableció en \$600.000 mensuales, hecho inamovible para los efectos del presente recurso. No podría, por lo tanto, aceptarse que el empleador, para los efectos de convalidar el despido del demandante, realice pagos de cotizaciones por una suma inferior que no corresponde a la efectiva remuneración percibida por el trabajador; además de no existir norma alguna que contemple una situación semejante, ello contradice el principio que orienta al derecho laboral en cuanto a otorgar protección a los trabajadores afectados por incumplimientos de sus empleadores en el pago de sus cotizaciones de seguridad social.*

*Quinto: Que el incumplimiento de la empleadora de la obligación legal antes señalada hace procedente la sanción establecida en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, toda vez que no resulta procedente considerar convalidado el despido mientras no se produzca el íntegro pago de las cotizaciones previsionales del demandante, pago que debe efectuarse teniendo en cuenta la real y efectiva remuneración percibida por el trabajador. Siendo así, en el presente caso el pago efectuado con fecha 8 de Octubre de 2015 no tuvo el efecto de convalidar el despido del demandante. Estimar lo contrario constituye una errada interpretación y aplicación de la normativa legal citada precedentemente.*

**Corte Suprema, causa Rol N° 3530-2015, de 28.01.2016:**

*Debe recordarse que la finalidad del establecimiento de la figura conocida como "convalidación" en los incisos quinto a séptimo del referido artículo 162 es que el contrato de trabajo que concluye por causa imputable al empleador no deje a su ex dependiente en situación desmedrada, en lo que hace a sus prerrogativas de seguridad social, constitucionalmente resguardadas en el artículo 19 N° 18° de la ley principal, amén del 48 del código de fuero y 19 del Decreto Ley N° 3.500 de 1.980.*

*Tal amparo alcanza tanto al dependiente exonerado por la unilateral voluntad del empleador, cuánto al que ha debido apartarse de la empresa por causa imputable a aquél, como cuando no le ha pagado la totalidad de la remuneración que le corresponde ni satisfecho enteramente las imposiciones previsionales, de salud y cesantía, como aconteció en la especie, según fue establecido en la sentencia recurrida.*

*A ello obedece la oración del inciso quinto del artículo 162: "Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo". No se divisa razón valedera para excluir de la voz "despido" la situación del "auto despido". La norma alcanza la plenitud de su objetivo e intención si se asume que le resulta indistinto apuntar al despido patronal del inciso primero o al indirecto del artículo 171.*

*De hecho, no es este tribunal, sino la ley, la que equipara ambas situaciones, al disponer el artículo 171 que si es el empleador el que incurre en la situación del N° 7° del artículo 160, el trabajador puede poner término al contrato y requerir de la judicatura los resarcimientos sancionatorios*

*consecuentes, contemplados en los artículos 162 y 163.*

**Corte Suprema, causa Rol N° 9690-2015, de 24.03.2016:**

*Séptimo: Que, sin perjuicio de lo relacionado, la materia de derecho propuesta por el recurso, esto es, determinar si la sentencia que declara la existencia de la relación laboral entre los litigantes, es declarativa o constitutiva, es una cuestión jurídica respecto de la cual, en la actualidad, no hay diferentes interpretaciones que justifiquen unificar la jurisprudencia, pues la sentencia impugnada se ajusta al modo en que el asunto ha sido resuelto por esta Corte en las causas ingreso N° 6604-2014, N° 8.3182014 y N° 26067-2014, entre otras, puesto que el invocado por la recurrente para justificar las diferentes interpretaciones es de fecha anterior a las antes reseñadas, razón por la que, sólo cabe rechazar el recurso de unificación planteado, por no haberse incorporado nuevos antecedentes que obliguen a esta Corte a variar la decisión.*

**Corte Apelaciones Santiago, Rol N° 330-2016, de 17.06.2016:**

*De acuerdo con la actual normativa de subcontratación, la empresa principal es responsable solidaria o subsidiariamente del pago de las remuneraciones de los trabajadores y entero, en el organismo pertinente, de las cotizaciones previsionales retenidas de dicha remuneración, entre otras, además de las indemnizaciones sustitutiva de aviso previo y por años de servicios, con su incremento y la compensación de feriados, las que surgen con motivo de la terminación de la relación laboral y ello por expresa disposición de la ley, sin perjuicio de cualquiera otra prestación que pueda ser calificada como obligación laboral y/o previsional de dar o como indemnización legal por el término de relación laboral.*

*Es ajeno al ámbito de responsabilidad del dueño de la obra, la sanción que el artículo 162 -ubicado en el Título V del Libro Primero del Código del Trabajo relativo a la función del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo- estableció específicamente para el empleador que procede al despido de un trabajador en las condiciones allí descritas, toda vez que -demás de lo dicho en relación a la naturaleza y aplicación de una norma sancionatoria- la propia ley de subcontratación explicitó y acotó aquellos efectos que alcanzaban al dueño de la obra o faena, aludiendo expresamente a las eventuales indemnizaciones legales, y no incluyó la norma sancionatoria en análisis.*

**Corte Suprema, Rol N° 1618-2014, de 30.07.2014:**

*Cuarto: Que, en consecuencia, existen disímiles interpretaciones sobre una misma materia de derecho, a saber, si es aplicable la sanción de nulidad de despido establecida en los incisos 5° a 7° del artículo 162 del Código del Trabajo respecto de empresas mandantes en régimen de subcontratación; por lo que esta Corte debe determinar cuál es la correcta, y, para ello, debe considerar que el artículo 183 B del referido código hace solidariamente responsable a la empresa principal y al contratista de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a sus contratistas y subcontratistas, en su caso, en favor de sus trabajadores, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que corresponda pagar al término de la relación laboral; responsabilidad que se circunscribe al periodo durante el cual laboraron en régimen de subcontratación para la empresa principal, debiendo, ésta última, hacerse cargo de las que afecten a los subcontratistas en el evento que no se pueda hacer efectiva la responsabilidad del empleador directo.*

*Por consiguiente, la empresa principal debe responder, solidaria o subsidiariamente, del pago de las remuneraciones de los trabajadores, del entero, en el órgano pertinente, de las cotizaciones*

*previsionales, de las indemnizaciones sustitutiva por falta de oportuno aviso previo y por años de servicio, con su incremento, y de la compensación de feriados, que deben solucionarse con motivo del término de la relación laboral; sin perjuicio de otra que pueda calificarse como obligación laboral y previsional de dar o a título de indemnización legal por el evento señalado; y la responsabilidad solidaria de aquella surge cuando no ejerce el derecho de información y de retención, pues si se ejercitan torna a subsidiaria, por lo tanto, la primera se hace efectiva por su propia negligencia;*

*Quinto: Que, por otra parte, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, el despido de un trabajador no surte efecto si el empleador no está al día en el pago de las cotizaciones previsionales, sancionándolo con el pago de las remuneraciones y demás prestaciones a contar de la data del despido y hasta su convalidación, lo que queda comprendido en los términos de "obligaciones laborales y previsionales" que utiliza el artículo 183 B del mismo cuerpo legal, y de lo que debe responder la empresa principal, según se señaló en el motivo precedente; razón por la que corresponde imputarle las consecuencias de la ineficacia del despido por la existencia de una deuda previsional y, en su caso, al contratista, siempre que los presupuestos fácticos de dicha institución se configuren durante la vigencia del contrato o subcontrato;*

*Sexto: Que, no obsta a la conclusión anterior, la circunstancia que la responsabilidad solidaria de la empresa principal esté limitada al tiempo o periodo durante el cual los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación, porque como el hecho que genera la sanción que establece el artículo 162 del Código del Trabajo se presenta durante la vigencia de dicho régimen, se debe concluir que la causa que provoca su aplicación –no pago de las cotizaciones previsionales– se originó en el ámbito que debe controlar y en el que la ley le asignó responsabilidad, debido a la utilidad que obtiene del trabajo prestado por los dependientes de un tercero y por la necesidad de cautelar el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales;*

*Séptimo: Que la referida conclusión está acorde con los objetivos de la ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, en la medida que establece un sistema de protección a los trabajadores que se desempeñan en dichas condiciones, ya que, como se indicó, instituyó respecto de la empresa principal una responsabilidad solidaria y subsidiaria en lo concerniente a las obligaciones laborales y previsionales que debe asumir el contratista respecto de su dependiente, para, en definitiva, estimular y velar por el cumplimiento efectivo y oportuno de dichas obligaciones;*

*Octavo: Que, por último, se debe tener presente que la nueva normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación no excluye a la empresa principal de la aplicación de la ineficacia del despido de que trata el artículo 162 del Código del Trabajo, y tampoco fue materia de discusión o indicación durante la tramitación de la ley que la contiene, N° 20.123, lo que se puede apreciar del examen de la discusión parlamentaria llevada a cabo;*

**Corte Apelaciones Santiago, Rol N° 807-2016, de 30.06.2016:**

*4º) Que, en relación con dicha causal, la de infracción de ley y más precisamente del artículo 162, con las modificaciones introducidas en él por la denominada Ley Bustos, cabe señalar que el fallo en el considerando décimo dice "...en lo que se refiere al estado de pago de las cotizaciones de seguridad social del actor a la época del término de los servicios, correspondía a la demandada acreditar que estas se encontraban íntegramente pagadas lo que no sucedió, motivo por el cual se ordenará su pago". Lo antes dicho significa que "Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner*

*término al contrato de trabajo”, lo que en definitiva, no anula el despido, pero permite que el contrato subsista en lo que a pago de remuneración se refiere durante el período que va entre la fecha del despido y la fecha de la convalidación. Esto es lo que señala el inciso séptimo del artículo 162 del código del ramo “...el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha del envío o entrega de la referida comunicación (se refiere a aquella de que habla el inciso sexto de que en definitiva conste la recepción del pago).*