

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: CAUSALES E INDEMNIZACIONES

1. ¿Dónde está regulada en la ley la terminación del contrato de trabajo?

La terminación del contrato de trabajo se encuentra establecida en los **artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo**. Allí se se regulan los requisitos de forma y fondo para la terminación del contrato, señalando expresamente los derechos del trabajador en estas circunstancias.

Es importante tener presente que las causales de terminación de contrato se encuentran delimitadas, lo cual implica que **el empleador sólo podrá recurrir las causales que menciona el Código del Trabajo para ponerle término al contrato**, lo cual deberá ser fundado a partir de hechos reales y comprobables. Esto resulta de suma importancia, puesto que si el trabajador llegase a demandar al empleador, corresponderá a este último probar la veracidad de los hechos que dieron lugar a la terminación, los cuales deben plasmarse necesariamente en una carta de despido.

CAUSALES DE TERMINACIÓN DE CONTRATO

2. ¿Qué tipo de causales de terminación del contrato de trabajo existen en Chile?

El término del vínculo laboral sólo puede producirse en virtud de alguna de las causales incluidas en el Código del Trabajo, las cuales se clasifican en dos grupos:

- a) causales de terminación que **NO dan derecho al trabajador de recibir el pago de una indemnización por años de servicio** por el término de la relación laboral; y
- b) causales de terminación que **SÍ dan derecho al trabajador a recibir el pago de una indemnización por años de servicio** por el término de la relación laboral.

3. ¿Cuáles son las causales de terminación que NO dan derecho al trabajador al pago de la indemnización por años de servicio?

La ley contempla diversas causales de este tipo, las cuales se dividen entre **aquellas en las que no media culpa o falta del trabajador y aquellas en las que la terminación se produce a partir de un hecho atribuible al trabajador.**

a) Causales de terminación en las que no hay culpa o falta del trabajador (Artículo 159 del Código del Trabajo):

- i. Mutuo acuerdo de las partes;
- ii. Renuncia del trabajador;
- iii. Muerte del trabajador;
- iv. Vencimiento del plazo convenido en el contrato;
- v. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato); y
- vi. Caso fortuito o fuerza mayor.

b) Causales de terminación debido a faltas o culpa del trabajador (Artículo 160 del Código del Trabajo):

- i. Realización de alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
 - Conductas de acoso sexual;
 - Vías de hecho, (esto es agresión física/golpes) ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
 - Injurias proferidas por el trabajador al empleador;
 - Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña; y
 - Conductas de acoso laboral.
- ii. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- iii. 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.

- iv. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - 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
 - La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- v. 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.
- vi. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- vii. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

El despido por alguna de estas causales requiere cumplir prolijamente con todas las formalidades que se detallan en los capítulos siguientes.

INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

4. ¿Cuáles son las causales de terminación que sí dan derecho a indemnización al trabajador?

- a) Necesidades de la empresa (Artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo):

Se entiende por **necesidades de la empresa** a aquellas que derivan de la racionalización o modernización de la misma, o bien de cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

La aplicación de esta causal debe fundarse en hechos objetivos, ajenos al desempeño del trabajador, tales como la reestructuración de un área, eliminación de cargos, entre otros.

Además, **la empresa deberá entregarle una carta de terminación al trabajador**, en donde se le informa a éste que se le está despidiendo por la causal de necesidades de la empresa. Esta carta se le puede entregar al momento del aviso previo o en caso que no se otorgue aviso previo, al momento de la terminación.

Es requisito de esta causal, que **la carta de terminación contenga todos los argumentos de hecho en los cuales se funda el despido**. Es de suma importancia el cumplimiento de este requisito ya que, en un eventual juicio, la empresa sólo podrá alegar e intentar probar los hechos y circunstancias contenidos en dicha carta.

Hacemos presente que toda terminación por necesidades de la empresa de un empleado que tenga una antigüedad igual o superior a un año, lleva siempre aparejada la posibilidad de que el trabajador demande ante los tribunales un despido injustificado.

b) Desahucio escrito del empleador (Artículo 161 inciso 2ª del Código del Trabajo):

Sólo podrán ser despedidos por esta causal 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.

Cabe tener presente que **esta causal resulta también aplicable a los trabajadores de casa particular** y, en general, a todos los cargos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los servicios.

En este caso -a diferencia de lo que sucede con las “Necesidades de la Empresa”- no se requiere justificar los hechos que dan lugar al despido, ya que **la mera circunstancia de que el trabajador ocupe un cargo de aquellos descritos anteriormente permite desvincularlo sin mayor expresión de causa**.

c) Procedimiento concursal de liquidación (anteriormente conocido como “quiebra”):

Cuando el empleador sea sometido a un procedimiento de liquidación concursal, por medio de una resolución judicial, existe la posibilidad para el empleador de despedir a sus trabajadores invocando esta causal de terminación, la cual se

regula de manera específica y comprende reglas especiales respecto al pago de las indemnizaciones a las cuales los trabajadores tendrán derecho.

- d) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (cuya duración fue igual o superior a 1 mes):

La ley establece una indemnización por el tiempo trabajado en este caso. Para que exista el derecho a recibir el pago de esta indemnización por parte del trabajador, el contrato celebrado por obra o faena debe haber estado vigente por, al menos, un mes en total.

6. ¿A cuánto equivale la indemnización por el tiempo servido?

En cuanto al **monto de esta indemnización**, la ley establece un sistema de entrada en vigencia progresiva, de acuerdo a las siguientes reglas:

- i. Desde enero de 2019 y por los siguientes 18 meses: la indemnización será equivalente a 1 día de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.
- ii. Desde julio de 2020 y por los siguientes 12 meses: la indemnización será equivalente a 1,5 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.
- iii. Desde julio de 2021 y por los siguientes 6 meses: la indemnización será equivalente a 2 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.
- iv. Desde enero de 2022 en adelante: la indemnización será equivalente a 2,5 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.

5. ¿En qué consiste la indemnización por años de servicio?

Cuando se despide por alguna de las causales que dan derecho a indemnización a un trabajador que ha prestado servicios para el mismo empleador durante un año o más en total, éste debe recibir una **compensación proporcional al total del tiempo trabajado. Esta indemnización es equivalente a 30 días de remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses.**

Por este motivo, por ejemplo, una prestación de nueve meses de servicios, no dará lugar a esta indemnización. En cambio, una prestación de un año dará lugar a una indemnización equivalente a 30 días de remuneración, y una prestación de un año y siete meses dará lugar a una indemnización equivalente a 60 días de remuneración (ya que esos siete meses forman parte de una fracción superior a seis meses).

Es importante tener presente que esta indemnización está sujeta a los siguientes topes legales:

- a) Para los efectos de su cálculo, se considera una remuneración mensual máxima de 90 UF (toda remuneración que sobrepase estos límites, quedará restringida a dichos montos). El valor de la UF a aplicar es el correspondiente al último día del mes anterior a la terminación; y
- b) Permite pagar un máximo equivalente a 330 días de remuneración, es decir, hasta un máximo de 11 años de servicios. Excepcionalmente, Los trabajadores contratados antes de 14 de agosto de 1981 no están sujetos a éste límite.

6. ¿Cómo determinar la base de cálculo de la indemnización por años de servicio?

Para determinar la base de cálculo de la indemnización por años de servicios, se deben incluir todos los montos que el trabajador hubiere estado percibiendo al momento de su desvinculación, incluyendo las sumas pagadas por concepto de imposiciones o cotizaciones de seguridad social, y las regalías valuables en dinero.

Sólo se excluyen del concepto de última remuneración las sumas correspondientes a la asignación familiar legal, a las horas extraordinarias y a los beneficios de carácter esporádico (Ej: Aguinaldos y gratificaciones).

7. ¿Puede el empleador pagar una indemnización por años de servicios distinta a la que establece la ley?

El empleador no puede pagar una indemnización inferior a la establecida legalmente, pero sí puede pagar montos que excedan a los señalados por la ley.