

Agosto de 1999.-

Curso : Derecho del Trabajo.

Terminación del Contrato de Trabajo.

La terminación del contrato de trabajo podemos definirla como: *El fenómeno jurídico por el cual se extingue el contrato, queda disuelta la relación laboral y deja de existir para las partes las obligaciones patrimoniales y extrapatrimoniales que los vinculaban en virtud de el..*

Dentro esta materia, el derecho comparado contempla tres sistemas de terminación, atendiendo la estabilidad en el empleo.

- Estabilidad absoluta.
- Estabilidad relativa.
- Libre desahucio.
- Estabilidad absoluta.

Consiste en un derecho que le asiste al trabajador, a cuyo contrato se le ha puesto término, y que ha obtenido, mediante reclamo, que dicha terminación sea declarada injustificada o desmotivada y ser reincorporado a su empleo. Por tanto la reincorporación a la empresa se produce por la iniciativa del trabajador, al cual le asiste, como lo dijimos anteriormente, el derecho a su reincorporación o el pago indemnizatorio.

- Estabilidad relativa.

Solo se puede poner término al contrato por una causa justificada, que se encuentra preestablecida, pero no goza con el privilegio de ser reintegrado en sus labores.

El empleador tiene la alternativa de poner término a la relación laboral, previo pago de una indemnización, pero no estará obligado a reintegrar al trabajador a sus labores.

- Libre desahucio.

Mantiene la tesis de que el contrato puede terminar por una causal tipificada en la ley, pero en este sistema se faculta al empleador para poner término al contrato por su sola voluntad, con una indemnización sustitutiva del aviso de 30 días de remuneración, además del derecho a una indemnización por años de servicio, en el caso de que la ley así lo señale.

En esta institución no se requiere justificación, como es el caso de la estabilidad relativa.

En nuestro país rigió este sistema durante la vigencia del DL 2200, el cual en la letra a) del artículo 155, contemplaba el desahucio o libre despido, lo cual se mantuvo hasta la dictación de la ley 19.010, la cual pone termino a esta situación, reemplazando el desahucio o libre despido, por la causal de necesidades de la empresa y el desahucio, hoy artículo 161, limitándose este último solo a los trabajadores estipulados en dicha disposición, quienes son los gerentes, apoderados con facultades de administración, trabajadores de exclusiva confianza del empleador y trabajadores de casa particular.

De lo anterior podemos señalar que para el común de los trabajadores, estos no pueden ser despedido por la vía del desahucio, es decir, sin una causal justificada, sino que deben ser despedido por necesidades de la empresa (no obstante lo establecido respecto de las otras causales de terminación).

Clasificación de las causales.

- Mutuo acuerdo o resciliación del contrato.
- Causales objetivas y subjetivas.

I.- La terminación por mutuo acuerdo tiene su fundamento en el artículo 1545 del Código Civil. No es el empleador quien despide ni el trabajador quien renuncia, si no que ambas partes acuerdan poner término al contrato.

Esta resciliación debe reunir solemnidades propias del Derecho del Trabajo, debido a su carácter tuitivo. Estas solemnidades consisten en que la renuncia debe constar por escrito y firmada tanto por ambas partes como por un ministro de fe, el cual podrá ser el presidente del sindicato o el delegado de personal o sindical respectivos, o rectificado por el trabajador ante el inspector del trabajo. El no cumplimiento de lo anterior, trae como sanción para el empleador, el no poder invocar dicha renuncia ante un eventual litigio.

Las personas señaladas anteriormente, actúan como ministros de fe, pudiendo también serlo un notario público de la localidad, el oficial de registro civil de la respectiva comuna o el secretario municipal correspondiente. (art. 177). La jurisprudencia ha señalado que el notario debe consultar al trabajador si esta de acuerdo con firmar y con el dinero ha recibir, si este procediere.

Respecto al carácter de solemnidad de la renuncia, se discute que tenga tal carácter, debido a que el artículo 9 señala que el contrato de trabajo es consensual, por lo cual lo accesorio debe seguir la suerte de lo principal. Además, si el contrato de trabajo puede probarse verbalmente, por que no puede probar su terminación por mutuo acuerdo?. Debido a lo anterior, se ha establecido que la escrituración es una forma de dar certeza jurídica, y otorgar una seguridad al trabajador ante una posible maquinación por parte del empleador, con la finalidad de despedirlo.

II.- En cuanto a la clasificación de causales objetivas y subjetivas, la diferencia entre una y otra es la imputabilidad de la causal al trabajador. Por ejemplo las causales del artículo 159, causales de terminación, son causales que no guardan relación con el actuar del trabajador, no se pone término al contrato por culpa de él, a diferencia de las causales contempladas en el artículo 160, que son causales de caducidad, debido a que, para invocarlas, es necesario una acción u omisión por parte del trabajador, que se enmarque dentro de ellas. Es decir, para que el empleador pueda poner término a la relación laboral, invocando estas causales, es necesaria la conducta culpable o negligente por parte del trabajador, conducta que debe enmarcarse dentro de las causales consagradas por el artículo 160.

Las causales objetivas o de terminación, son las siguientes.

Art. 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 éste, 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.

Como señalamos anteriormente, la renuncia debe constar por escrito, y ser firmada, tanto por el trabajador como por un ministro de fe, según lo señalado por el artículo 177.

Este artículo es prácticamente igual al 155 del Código del Trabajo de 1987, con la salvedad de las siguientes diferencias.

- Se incorpora la renuncia del trabajador y se elimina el desahucio que este podía otorgar con 30 días de anticipación, manteniendo las características de un acto solemne como lo era el desahucio.
- En cuanto al vencimiento del plazo convenido, su duración máxima se ha reducido a un año, en circunstancia que la disposición derogada lo permitía hasta por dos años. Esto se ha establecido, atendiendo que el trabajador puede tener nuevas y mejores posibilidades laborales, que no podría aprovechar, si estuviera atado por un contrato de plazo mayor. Lo anterior sin perjuicio de las presunciones legales de la transformación del contrato de plazo fijo a contrato de plazo indefinido.

Excepcionalmente a lo anterior, la ley permite una duración máxima de 2 años, en el caso de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste. Lo anterior se fundamenta, a diferencia del común de los trabajadores, en que los profesionales o técnicos, debido a su calificación, pueden acceder a mejores condiciones laborales, por lo cual buscan una mayor estabilidad laboral.

La novedad de este artículo, es que consagra el establecimiento de la presunción que transforma el contrato de plazo fijo, en un contrato de plazo indefinido. Dichas presunciones son:

- 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. El legislador establece esta presunción legal con el objeto de evitar la práctica de eludir los efectos de la segunda renovación den un contrato a plazo, mediante el expediente de ocasionar breves espacios de discontinuidad entre una y otra contratación.
- El hecho de continuar el trabajador prestando servicio **con conocimiento** del empleador después de expirado el plazo.
- Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato a plazo fijo.

Las causales de caducidad o causales subjetivas de terminación, que como dijimos anteriormente, apuntan a hechos o conductas atribuibles al trabajador, están consagradas en el artículo 160 del Código del Trabajo, y son las siguientes:

Art. 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.- Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

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:

- 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.

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.

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.

Si el empleador pone término al contrato de trabajo invocando estas causales, y su aplicación se ajusta a derecho, no procede pago de indemnización alguna al trabajador por parte del trabajador.

La falta de probidad consiste en una falta de honradez en el actuar, constituye falta de probidad, según la jurisprudencia, el robo; el hurto; la estafa; adulteración de boleta, factura, nota de venta, etc.; ebriedad; cualquier alteración en beneficio propio o ajeno de los registros de asistencia. Respecto de la ebriedad, no es cualquier ebriedad, sino que la consuetudinaria, que es aquella que se produce en el lugar de trabajo, y que se traduce en la llegada en estado de interperancia, siempre que fuese en forma habitual y periódica.

Respecto al sujeto pasivo de esta conducta, la Dirección del Trabajo, en un Dictamen de fecha 07/08/89, ha señalado que solo se refiere a la que afecta al empleador, por que si afecta a un tercero, no empece la relación laboral. Según la Corte Suprema, debe ser probado y tener una conexión directa con la relación laboral.

Dentro de la conducta inmoral grave podemos encontrar la comisión de actos sexuales dentro del establecimiento, expresiones o gestos obscenos frente a compañeros, acoso sexual, en general cualquier acto que sea contrario a las buenas costumbres.

Respecto de las negociaciones que ejecute el trabajador, requiere de dos requisitos copulativos, para que la causal pueda ser invocada, y estos son:

- Que los negocios hayan sido ejecutados dentro del giro de la empresa.
- Que la prohibición de realizar estos negocios se encuentre expresamente estipulada en el contrato o bien en el reglamento interno.

La causal establecida en el número 5 del artículo 160, puede ser enfocado desde 2 puntos de vista. Uno como imprudencia, que es cuando yo me represento el resultado y de todas maneras realizo el acto, o bien como negligencia, donde no me represento el resultado y actúo.

El numeral 6, del mismo artículo, estaba contemplado en el, artículo 536 del Código de 1931, y se refiere al

sabotaje, hay una intención de querer causar daño. Encontramos derechamente el dolo, a diferencia de la causal anterior, donde encontramos solo la culpa. En esta causal pueden incluso haber consecuencias penales. Aquí se requiere un perjuicio material, el que será producto de un hecho deliberado e intencional, no del simple descuido culpable, como es el caso del número 5.

El número 7, quita el carácter de taxativo a la enumeración, señalando que será causal de caducidad, el Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Esta causal, tradicionalmente se utiliza en los atrasos reiterados. El reglamento interno deberá señalar cuándo un atraso genera incumplimiento, si no lo dice, se entenderá que es el atraso reiterado. El incumplimiento debe ser grave, debe referirse a obligaciones precisas del trabajador, teniendo en cuenta la labor específica que se pactó en el contrato. Por otro lado, se ha considerado que las obligaciones que deben ser respetadas, son las inherentes al contrato de trabajo, que emanan de sus distintos contenidos.

Las causales contempladas en el artículo 161, se discute si su carácter es objetivo o subjetivo. Por un lado se considera objetivo, por que, la causal no depende de la voluntad de las partes, son hechos externos a ellas, las que la motivan, así por vía de ejemplo, trabajador y empleador no tuvieron una mayor injerencia respecto de la actual crisis, mirado desde ese punto de vista es objetivo. Los que sostienen que es de carácter subjetivo, señalan que si bien la causal no depende de la voluntad de las partes, la apreciación de esta causal, si tiene una directa relación con la voluntad del empleador, puesto que es este quien evalúa como lo ha afectado los cambios en las condiciones del mercado o de la economía.

Esta causal, de necesidades de la empresa, en la legislación anterior a la dictación de la ley 19.010, vale decir en las disposiciones del Código del Trabajo de 1987, 1982, D. L. 2200, existía el desahucio o libre despido, pagando la indemnización correspondiente, sin argumentar causal. El legislador de la ley 19.010, eliminó la causal sin motivo, que era la letra f) del artículo 155, que decía desahucio, y la reemplazó por otra figura, que es la que tenemos en el artículo 161, que es necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

La ley 16.455, en su artículo 2º, establecía una causal similar, que era las necesidades de funcionamiento de la empresa, que era una causal de terminación, vale decir no daba derecho a indemnización.

A modo de resumen y estableciendo un paralelo, podemos señalar que

- En la legislación donde existía el desahucio, no era necesario justificar la causal, a diferencia de la actual legislación, donde esta debe estar justificada. No obstante en ambas causales procedía o procede el pago de indemnización por años de servicio
- En la causal de necesidades de funcionamiento, no procedía pago de indemnización alguna, a diferencia de la actual necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

No obstante lo anterior, el inciso 2º del artículo 161 establece el desahucio o libre despido, eso si restringido a ciertos trabajadores como son:

- Los trabajadores que tengan poderes para representar al empleador, siempre que estén dotados de facultades mínimas de administración, entendiéndose por tales el poder para contratar o despedir trabajadores.
- Tratándose de cargos o empleos que por su naturaleza sean de la exclusiva confianza del empleador, y
- Los trabajadores de casa particular.

No obstante lo anterior, y esto se refiere a todo el artículo, vale decir a los trabajadores que se puede despedir por desahucio, o al resto de los trabajadores, el inciso final del artículo 161, señala: 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 esta materia.

Requisitos del desahucio.

Es un acto solemne, ya que requiere que sea por escrito, y es necesario un aviso previo, toda vez que este aviso debe ser dado con 30 días de anticipación. No obstante este aviso previo puede sustituirse por una indemnización equivalente a 30 días de remuneración, aparte de la indemnización que proceda por años de servicio.

Los requisitos que debe contener la carta, son:

- Señalar la causal por la cual se le pone término. Fundamentos de hecho y de derecho.
- Estado de las cotizaciones previsionales.
- En el caso de que la causal invocada sea una de las del artículo 161, es decir que procede pago de indemnización por años de servicio, debe señalar el monto de la indemnización que le corresponda al trabajador.

Indemnización legal por años de servicio.

El Código del Trabajo, en su artículo 163, señala que si el contrato hubiere estado vigente una año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hubieran convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuera de un monto superior a la mínima legal, entendiéndose por tal, el equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador.

Aquí es necesario hacer un distingo entre trabajadores contratados con anterioridad al 14 de Agosto de 1981, y trabajadores contratados con posterioridad a dicha fecha. Para el personal contratado con posterioridad al 14 de agosto de 1981, la indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, vale decir solo se indemnizará por once años de servicio. Para los trabajadores contratados con anterioridad al 14 de Agosto de 1981, y que continúen prestando servicios al 1 de Diciembre de 1990, el pago se efectuará sin límite de años de servicio, es decir sin el tope de 330, así lo señala el artículo 7° transitorio del Código.

Sin perjuicio de lo anteriormente señalado, para ambos tipos de trabajadores, los contratados antes y después de dicha fecha, la base de cálculo para el pago de indemnización será de 90 U. F.

Ficción legal.

El legislador estableció como sanción, por invocar de manera infundada alguna de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, si estas fueran consideradas injustificadas, indebidas o improcedentes, se considerará que el trabajador fue despedido por una causal del artículo 161 aplicando un incremento legal que corresponda según el mérito del proceso.

Para lo anterior el trabajador tiene plazo de 60 días para recurrir al juzgado del trabajo competente, contados desde la separación. Dicho plazo podrá ampliarse hasta por 90 días si el trabajador ha recurrido ante la Inspección del Trabajo respectiva, con la finalidad de interponer un reclamo respecto de las causales de terminación invocadas.

Si el juez considera que la terminación del contrato ha sido injustificada, indebida o improcedente, o que el empleador no ha invocado ninguna causal legal, la indemnización correspondiente por años de servicios será incrementada en un 20%.

Sin perjuicio del porcentaje antes señalado, si el empleador ha invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160, y el despido fuera además considerado carente de motivo plausible, la indemnización

podrá ser incrementada hasta en un 50%.

Trabajadores de casa particular

Los trabajadores de casa particular, tienen un tratamiento especial en lo que respecta a la indemnización, debido que ellos tienen una indemnización a todo evento. Dicha indemnización consiste en que a este tipo de trabajadores se les pagará una indemnización independiente de la causal que se invoque. La indemnización se financiará con un aporte del empleador equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible.

Despido indirecto

El legislador ha establecido en el artículo 171 una institución mediante la cual el trabajador puede poder término al contrato de trabajo invocando algunas de las causales del artículo 160. Si la causal invocada es el número 1 del artículo 160, el trabajador recibirá la indemnización que le correspondiere por años de servicio incrementada en un 20%, y si fuere el número 1 y/o 5 del mismo artículo, recibirá la indemnización que procediere por años de servicio incrementada en un 50%. El trabajador también puede invocar, como causal de despido indirecto, la causal establecida en el numeral 6 del artículo 160, en cuyo caso el juez ordenará el pago de la indemnización que procediere por años de servicio, incrementadas según el mérito del proceso.

Se entiende por apoderados con facultades de administración aquellas personas autorizadas para contratar personal.