

**N.67**  
**ENERO**  
**2019**

# MANUAL EJECUTIVO LABORAL

**RICARDO  
GARRIDO C.**

**< PROCEDIMIENTO PARA PONER TERMINO  
AL CONTRATO DE TRABAJO**



COMENTARIOS



EJERCICIOS  
PRACTICOS



ANALISIS EN LAS  
DIFERENTES MATERIAS





---

# MANUAL EJECUTIVO LABORAL

---

Volumen N° 67  
Año VI Enero 2019

Director Responsable  
**Ricardo Garrido C.**  
Abogado  
Magister PUC

**Jury Orellana N.**  
Abogado  
Consultor Laboral

**José Miguel Martínez R.**  
Ingeniero de Ejecución  
Editor General

Consultas a: [contacto@edig.cl](mailto:contacto@edig.cl)

Prohibida su reproducción total o parcial

Representante Legal  
Guillermo Contreras Arriagada

Editores  
Ediciones Digitales y Desarrollo de Software Ltda.

**Cristián González U.**  
Diseñador Gráfico  
[cgonzalez@edig.cl](mailto:cgonzalez@edig.cl)

Av. Padre Hurtado Central 1186, Las Condes - Santiago.  
Teléfono: 22731 5100

[www.edig.cl](http://www.edig.cl)



# INDICE GENERAL

<b>PROCEDIMIENTO PARA PONER TÉRMINO AL CONTRATO DE TRABAJO .....</b>	<b>11</b>
A. De los avisos por término de contrato.....	11
Generalidades .....	11
Efectos de la ley N° 19.631 y requisitos exigibles .....	14
Necesidad de fundamentar el despido .....	15
Finalidad de comunicar el estado de la situación previsional del trabajador.....	16
Documentación de respaldo al aviso de despido.....	17
Causales que obligan a dar aviso al trabajador por término de contrato.....	17
Formalidades exigibles a los avisos de término de contrato .....	17
Plazo para dar aviso de término de contrato.....	18
Requisito adicional al invocarse el artículo 161.....	18
Causales que no obligan a dar aviso al trabajador .....	18
Contenido del aviso de término de contrato .....	19
Sanciones.....	19
Empleador con imposiciones atrasadas al momento del despido .....	20
Obligación no exigible. Norma de excepción .....	20
Objetivo de la ley 20.194 .....	23
“Simulación Aplicación Artículo 2°: .....	23
Alcances de la ley N°20.194.....	24
Vigencia de la norma legal en análisis: .....	28
Conclusión: .....	28
Criterio de la Dirección del Trabajo respecto de la aplicación del Art. 162 .....	28
1. Terminación Contrato Individual. Cotizaciones Previsionales. Convalidación. Remuneración.....	28
2. Terminación Contrato Individual. Cotizaciones Previsionales. Acreditación. ....	30
3. Terminación contrato individual. Cotizaciones previsionales.....	32
4. Empresa en quiebra. Cumplimiento obligaciones previsionales ....	33
5. Alcance de la expresión “cotizaciones previsionales”: .....	35
6. Forma de acreditar el pago de las cotizaciones previsionales .....	36
7. Nulidad del despido. Prescripción. Imposiciones no pagadas.....	36

8. Empleador con imposiciones atrasadas al momento del despido. Subsistencia de la obligación .....	37
9. Período efectivo de pago de las remuneraciones, existiendo morosidad en el pago de las cotizaciones previsionales .....	38
10. Anulación del despido. Acuerdo previo con el trabajador .....	39
11. Convalidación del despido. Alcances y efectos .....	40
Facultades que asisten a la Dirección del Trabajo .....	40
Cotizaciones previsionales. Convalidación. Despido. ....	41
Terminación Contrato Individual. Cotizaciones Previsionales. Convalidación Despido .....	42
Celebración de finiquitos. Empleador debe acreditar tener pagadas las cotizaciones previsionales .....	43
Sentido y alcance del inciso 3° del artículo 177 del Código del Trabajo .....	43
Otros dictámenes de la Dirección del Trabajo. Reseña .....	48
Criterio de los Tribunales en la aplicación del artículo 162 .....	51
1. Aviso despido. Carta que no fundamenta las razones del despido, no pierde su eficacia .....	51
2. Aviso de despido. Si la carta no indica fundamentos de causal invocada, debe pagarse la indemnización sustitutiva de aviso previo .....	52
3. Aviso despido. Omisión en la entrega de carta obliga a empleador a probar hechos que lo fundan .....	52
4. Aviso despido. Carta que no expresa los hechos fundantes del despido .....	52
5. Aviso de despido. Si las cotizaciones se encuentran pagadas, la falta de la carta no anula el despido .....	53
6. Aviso despido. No pierde eficacia por falta de descripción de hechos constitutivos de causal en carta de aviso .....	53
7. Aviso de despido Se suspende durante feriado colectivo de trabajador .....	53
8. Aviso de despido. Ausencia de los hechos fundantes de la causal de despido. ....	54
9. Aviso de despido. Omisión de comunicación acerca del estado de cotizaciones previsionales no acarrea la nulidad del despido .....	54

10. Aviso despido. Trabajador con licencia médica. Indemnizaciones procedentes .....	54
11. Carta aviso de despido que no describe hechos que configuran la causal .....	55
13. Aviso de despido. Omisión en describir las faltas no le resta eficacia. Sanción administrativa .....	55
14. Aviso de despido. Errores u omisiones que no restan eficacia a la desvinculación del trabajador. ....	55
15. Carta aviso. Omisiones en describir causal de despido. ....	56
16. Aviso de despido. Demandado que no acredita envío de carta ni fundamenta hechos de la causal .....	56
17. Aviso de despido. Hechos que configuran la causal pueden ser probados en juicio.....	57
18. Aviso despido. Efectos de no cumplirse formalidades de término de contrato .....	57
19. Aviso despido. Aviso que no justifica hechos del mismo. Carga probatoria .....	57
20. Aviso de término de contrato. Segunda carta que amplía hechos del despido.....	58
21. Aviso despido. Omisión de carta que no acarrea ineficacia del despido .....	58
22. Aviso de despido. Ausencia de formalidades no vicia la nulidad al despido. Objetivo que persigue el aviso .....	58
23. Aviso despido. Carta que no señala hechos en que se funda causal .....	59
24. Aviso despido. Trabajador despedido sin aviso escrito. ....	59
25. Aviso despido. Empleadora que omite entrega de carta en funda el despido. ....	60
26. Aviso de convalidación de despido. Error que no invalida el término del contrato .....	60
Otros fallos relacionados. Reseña.....	60

B. RECLAMO JUDICIAL DEL TRABAJADOR .....	63
Forma de proceder ante un despido indebido.....	63
Enunciación de los calificativos de la causal contra la cual se recurre. ..	63
Tribunales que deben conocer el reclamo por despido.....	63
¿Desde que fecha, se cuenta la separación del trabajador para los efectos de la reclamación que se deduzca? .....	65
Criterio de los Tribunales.....	66
Acción de nulidad y de reclamación por despido injustificado. No son incompatibles. ....	66
Despido injustificado. Acción para entablar demanda prescribe en seis meses .....	66
Despido injustificado. Corresponde al empleador acreditar validez de causal de término de contrato invocada .....	67
Despido justificado. Trabajador que divulga información confidencial de empresa .....	67
Declaración de desafuero. Causal de despido puede ser controvertida en sede judicial .....	67
Despido injustificado. Tribunal puede reconocer derecho a indemnización por años de servicios, aunque no se solicite en la demanda .....	68
Nulidad de despido. Diferencia de prescripción con la de cobro de prestaciones laborales .....	68
No hay incompatibilidad entre acción de nulidad y reclamación por despido injustificado .....	68
Despido injustificado. Prescripción de la acción se interrumpe con la sola presentación de la demanda .....	68
Docente. Plazo para demandar por despido injustificado es de sesenta días hábiles.....	69
Nulidad del despido. No hace posible reincorporación de trabajador, pero si obliga a remunerar.....	69
Nulidad de despido. No pago de cotizaciones. Excepción de prescripción .....	69
Empleador declarado en quiebra. Inaplicabilidad de nulidad del despido .....	70
Incumplimiento grave. Causal pactada en contrato. Es irrelevante jurídicamente. Actividad jurisdiccional de los jueces.....	70
Para que opere institución de la prescripción por despido injustificado, es necesaria la notificación de la demanda .....	71
Suspensión del plazo para accionar ante la justicia laboral si trabajador recurre en primera instancia a Inspección del Trabajo.....	71
Despido injustificado. Procede pagar tanto la indemnización substitutiva por ausencia de oportuno aviso de despido, cuanto el resarcimiento por años de servicio.....	72
Despido injustificado. Demandante decide si impugna el despido, o si insta por el pago de la indemnización. Incrementos o aumentos de indemnización son incompatibles entre sí.....	72

Acciones de nulidad y despido injustificado. No son incompatibles.....	72
Despido. No pierde eficacia, si al momento de la desvinculación no se informa al trabajador el estado de las cotizaciones provisionales. ...	73
Indemnizaciones por término de contrato. No procede extender responsabilidad subsidiaria respecto de su pago.....	73
Compatibilidad entre la acción de nulidad y la reclamación por despido injustificado .....	73
Acción por despido injustificado y nulidad del despido. Compatibilidad. No es admisible pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo más la remuneración por los meses que debió durar el contrato.....	74
Despido injustificado. Conducta que no está definida adecuadamente como para fundamentar incumplimiento del trabajador .....	74
Tribunal de casación no puede revisar hechos que configuran causales de despido.....	74
No existe incompatibilidad entre la acción de nulidad y la reclamación por despido injustificado .....	75
Acciones de nulidad del despido y de despido injustificado, pueden deducirse simultáneamente .....	75
Despido por necesidades de la empresa. Incremento de indemnización .....	75
Resulta improcedente alegar nulidad del despido para efectos de suspender plazo para deducir reclamación de despido injustificado .....	76
Despido injustificado de docente. Pago de indemnización adicional .....	76
Despido injustificado. Exigencia de declaración de tribunal en incremento de indemnización.....	77
Fuero maternal. Plazo que transcurre en exceso para reclamar reincorporación. ....	77
Compatibilidad de la acción de nulidad y la reclamación por despido injustificado.....	77
Nulidad de despido. Presupuesto básicos .....	78
Si no se efectúa íntegro de las cotizaciones provisionales, sólo se produce la suspensión de sus efectos, pero no produce el término de contrato .....	78
Despido justificado si empleador pagó cotizaciones al momento del despido, aun cuando no lo comunicó al trabajador. ....	79
Despido injustificado. Plazo de prescripción. Suspensión por interposición de demanda .....	79
Acciones por despido injustificado y prestaciones emanadas del mismo. Plazo de prescripción .....	79
Despido injustificado. Cómputo del plazo para entablar reclamación....	80
Despido Indebido. Aumento de indemnización en 80%. Jueces del fondo debieron aplicar la ley vigente a la fecha de terminación del contrato de trabajo .....	80
Despido injustificado. Ingreso de causa en Corte respectiva, interrumpe plazo para interponer demanda .....	80
Despido. Atribuciones privativas de jueces de la instancia, no admitiendo control por vía de la casación. ....	81

Indemnización sustitutiva de aviso previo. Acción para reclamarla prescribe en dos años .....	81
Despido injustificado. Plazo para demandar laboral no puede exceder de 90 días.....	81
Despido injustificado. No se suspende plazo para contestar la demanda por Interposición de incidentes .....	82
Reseña de la jurisprudencia judicial.....	82
Criterio de la Dirección del Trabajo en esta materia.....	84
1. Despido. Reclamación. Plazo.....	85
1.1. Indemnización por años de servicio. Reclamo del trabajador .....	85
1.2. Indemnización Legal por Años de Servicio. Plazo para reclamar por no pago .....	86
1.3. Terminación contrato individual. Reclamación.....	88
1.4. Terminación de contrato individual Calificación de causales. ....	89
1.5. Terminación contrato docentes de corporaciones municipales. Reclamación. ....	89
<b>JURISPRUDENCIA DIRECCION DEL TRABAJO .....</b>	<b>91</b>
<b>JURISPRUDENCIA JUDICIAL .....</b>	<b>111</b>
<b>LEYES Y DECRETOS</b>	
Ley N° 21.122, Diario Oficial. 28.11.2018 MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O FAENA.....	159
<b>PREGUNTAS Y RESPUESTAS .....</b>	<b>162</b>
El contrato de salud en una ISAPRE.....	162
<b>DATOS GENERALES DE INFORMACION LABORAL, PREVISIONAL E INDICADORES HABITUALES .....</b>	<b>172</b>

## PROCEDIMIENTO PARA PONER TÉRMINO AL CONTRATO DE TRABAJO

### A. De los avisos por término de contrato

#### Generalidades

La legislación laboral regula las normas sobre terminación de contrato de trabajo, concediendo a los trabajadores una seguridad relativa y privilegiando el sistema del despido justificado.

El contrato de trabajo de acuerdo con las causales estudiadas, termina por la ocurrencia de algunas de las causales del artículo 159, que no importan culpa de alguna de las partes contratantes; cesa, también por la ocurrencia de una causa justificada de aquellas que se enumeran en el artículo 160 del Código Laboral y, termina, en su caso, por voluntad unilateral del empleador al invocar las razones de término del artículo 161, que exige que se acredite una necesidad de la empresa, por una parte, y la libre expresión del desahucio, que no requiere una razón objetiva para justificar el despido.

Para que el empleador pueda poner término al contrato, cuando se trata de castigar una falta del trabajador, deberá alegar, según antes lo analizamos, una causa justa, la que entendemos como razonable, pero la terminación del contrato no se produce por el solo efecto de la ocurrencia de algunas de las causales contempladas en el artículo 160.

En efecto, para formalizar el despido se requiere, básicamente, seguir todo un procedimiento que aparece descrito en el artículo 162 del Código del Trabajo, que dice:

**“Artículo 162.** - 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.

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.