

AreaSindical.cl | Sindicato Sintelfi

# Manual

# Despido y Derechos

Mas de 40 años en defensa  
de los derechos de los Trabajadores



Septiembre 2013

### LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Todo contrato de trabajo, sea de plazo fijo, por obra o indefinido, es susceptible de ser terminado, por **voluntad del trabajador/a** (renuncia o auto despido), **voluntad del empleador** (Despido con justa causa o no), **por caso fortuito** (suceso inesperado pero previsible; ejemplo: incendio), **o por fuerza mayor** (suceso inevitable; ejemplo: terremoto o decisión de una autoridad).

### CAUSALES LEGALES DE TERMINO (Código del Trabajo)

- ⊗ **Artículo 159:** Que no dan derecho a indemnización, por no depender de la voluntad del empleador.
- ⊗ **Artículo 160:** Que no dan derecho a indemnización, por haber incurrido el trabajador/a en una falta o incumplimiento.
- ⊗ **Artículo 161:** Que dan derecho a indemnización, por depender de la voluntad de empleador.

### ETAPAS DEL TERMINO

- ⊗ El **"aviso" de termino de contrato:** que puede realizar el empleador o el trabajador, en los plazos y con las formalidades legales.
- ⊗ El **"cese":** o separación efectiva de las labores que se deben prestar.
- ⊗ **La formalización del termino:** con indicación de su causal y conceptos a pagar, mediante un Finiquito, un Acta ante la ICT o en una Sentencia judicial.

### DERECHOS DEL TRABAJADOR ANTE EL DESPIDO

- ⊗ **Derecho a indemnizaciones legales** (Art. 161 a 176)
- ⊗ **Derecho a beneficios de la Ley Bustos** (Art. 162)
- ⊗ **Derecho a que su Finiquito conste por escrito** (Art. 177)
- ⊗ **Derecho a demandar por despido ilegal** (Art. 168)
- ⊗ **Derecho a asistencia gratuita del Estado** (Art 19 nº3 de la Constitución)



### Despido Indirecto o Auto Despido (Artículo 171)

#### El Trabajador pone término al contrato:

- ⊗ Comunicándolo en el plazo y con formalidades del Art.162
- ⊗ Indicando detalladamente los incumplimientos del empleador
- ⊗ Demandando (judicialmente) al empleador en los plazos del Art.168
- ⊗ Para obtener el pago de IPAS con el recargo del 50% de las mismas.

### CAUSAL NECESIDADES DE LA EMPRESA

#### El Artículo 161 del Código del Trabajo contempla 2 situaciones:

##### El inciso 1º, que establece 2 condiciones:

1. **Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como:**
  - racionalización o modernización; o
  - bajas en la productividad (general y no individual); o
  - cambios en condiciones de mercado o de la economía
2. **Que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.**

##### El inciso 2º, establece el "Desahucio" aplicado a:

- Gerentes, subgerentes, apoderados y cargos similares
- Trabajadoras de Casa Particular

### LA COMUNICACIÓN DE TERMINO O "CARTA" (art 162)

- ⊗ El empleador debe entregarla personalmente, o enviarla por correo certificado al domicilio del trabajador (indicado en el contrato de trabajo), dentro de los 3 días hábiles siguientes desde la separación; o dentro de los siguientes 6 días hábiles si fuese por la causal del Artículo 159 N°6.
- ⊗ Debe remitirse copia del Aviso a la respectiva Inspección del Trabajo
- ⊗ Debe señalar el monto total a pagar conforme indica el Art. 163
- ⊗ Debe informar el estado de pago de las cotizaciones previsionales, adjuntando comprobantes del pago del mes anterior.



**EL FINIQUITO (art. 177)**

**El Finiquito debe observar ciertas formalidades para ser invocado como válido por el empleador:**

- ⊗ Debe estar escriturado\*
- ⊗ Debe estar suscrito por ambas partes
- ⊗ Debe estar ratificado por el trabajador ante un Ministro de Fe\*
- ⊗ Debe acreditarse al momento de suscripción el pago de cotizaciones

\* El finiquito debe ser otorgado por el empleador y pagarse al trabajador dentro de los siguientes 10 días hábiles a la separación de funciones.

\* Inspector del Trabajo o Notario Público y a falta de éstos en la comuna Oficial del Registro Civil (de la comuna) o Secretario Municipal.

\* También es válido si se suscribe conjuntamente con el Presidente del Sindicato, al que pertenezca el trabajador.

**LA "RESERVA" DE DERECHOS**

**Excepcionalmente, se contemplan en el Finiquito las reservas que formulen las partes, las que solo podrán consignarse por mutuo acuerdo.**

Generalmente, se refieren al derecho que el trabajador ejercerá una vez terminada la relación laboral, o por causa de dicha terminación (comisiones pendientes, gratificaciones, diferencias en el cálculo de las indemnizaciones por término de contrato, causal de término, "otros derechos", etc.)

**Ejemplo 1: "Me reservo el derecho a demandar diferencias de vacaciones y comisiones";**

**Ejemplo 2: "Me reservo el derecho a impugnar la causal de despido"**

También el empleador puede reservar su derecho a cobrar judicialmente derechos que no ha podido compensar con los haberes finales del trabajador, como Préstamos Directos o Garantías ante Terceros.

"La reserva" debe estar inserta en la línea anterior a las firmas de las partes, ya que por debajo de ellas no tiene validez.

**SEGURO DE CESANTÍA**

**El Seguro de Cesantía está regulado por la Ley N° 19.728 de 2001 y su modificación por Ley N° 20.328 de 2009.**

**Es administrado por la Administradora de Fondos de Cesantía de Chile ([www.afcchile.cl](http://www.afcchile.cl))**

**Son Beneficiarios del Seguro:**

- ⊗ Obligatoriamente los trabajadores dependientes contratados a partir del 01 de Octubre de 2002.
- ⊗ Voluntariamente los trabajadores dependientes contratados antes del 01 de Octubre de 2002.

**Financiamiento del Seguro:**

**1. Aporte del Trabajador, que dependerá del tipo de contrato:**

- Con contrato indefinido: 0,6% de su remuneración imponible.
- Con contrato a plazo fijo: no tiene que hacer aportes.

\* No se pueden realizar cotizaciones adicionales a las obligatorias.

**2. Aporte del empleador:** equivalente al 2,4% de las remuneraciones imponibles del trabajador con contrato indefinido. **De este aporte:** sólo un 1,6% se abona en la cuenta individual del trabajador y el 0,8% restante ingresa a un fondo de reparto, denominado "Fondo de Cesantía Solidario".

**El aporte de 1,6% con cargo al empleador, es deducible** de la indemnización por años de servicios a que tiene derecho el trabajador, con contrato indefinido, cuando es despedido por "**Necesidades de la Empresa**".

**Documentos Que se Exigen para el Pago:**

1. Cédula de identidad del afiliado
2. La Carta de Despido o Renuncia, o Finiquito, o Acta de Reclamo en Inspección del Trabajo, o Copia Autorizada de la Demanda.



**INDEMNIZACIONES LEGALES**

El Código del Trabajo obliga al empleador que despide a pagar determinadas indemnizaciones legales:

**1.- Si se invoca como causal "Necesidades de la Empresa":**

- **Artículo 162 Inc. 4º: "Sustitutiva del Aviso Previo"**, equivalente a un mes de remuneración –con tope de 90 UF- en caso de no comunicar el despido con 30 días de anticipación a la fecha de cese o separación.
- **Artículo 163: "Años de Servicios"**, equivalente a un mes de remuneración –con tope de 90 UF- por cada año de antigüedad (y fracción superior a 6 meses) por un máximo de 11 años de servicios.

Estas indemnizaciones deben ser pagadas a la fecha del despido, conjuntamente con las remuneraciones y feriado (anual y proporcional) que correspondan a los días trabajados en el último periodo mensual.

**2.- Si se invoca cualquier causal y por sentencia judicial se considera ilegal el despido, adicionalmente a las ya mencionadas, deberá pagarse el recargo legal que dispone el artículo 168 del Código del Trabajo:**

- Por ser improcedente la causal del artículo 161: 30% de las IPAS
- Por ser injustificada la causal del artículo 159: 50% de la IPAS
- Por ser indebida la causal del artículo 160: 80% de las IPAS
- Por ser indebida la causal del artículo 160 N° 1 y 5: 100% de las IPAS

**INDEMNIZACIONES CONVENCIONALES**

Adicionalmente a las indemnizaciones legales, las partes pueden pactar por contrato individual, o colectivo, otras indemnizaciones.

En el Grupo de Empresas de Telefónica Chile se contemplan 2 indemnizaciones convencionales y compatibles entre sí:

- ⊗ Sistema de cálculo IPAS "1" e IPAS "2"
- ⊗ Indemnizaciones de Protocolo del año 2011



DIVISADERO.CL

**Indemnizaciones Convencionales: Sistema IPAS 1 y 2****IPAS 1: Indemniza Años Servidos al 31 / 12 / 2003 :**

- ⊗ Por término en base a causales de artículos 159 y 161
- ⊗ Pago de 40 días de Renta Afecta por cada año servido (y fracción)
- ⊗ Por servicios continuos entre ingreso y el 31/12/2003 o su fecha de retiro, lo que ocurra primero.
- ⊗ Renta Afecta se compone de: Sueldo Base, Asignación Complementaria, Asignación de Zona y 1/12 de la Gratificación Anual Garantizada, 1/12 del Aguinaldo Fiestas Patrias, 1/12 del Aguinaldo Navidad (y por carga), 1/12 del Bono Feriado Anual (y por carga) y 1/12 del Monto Día de Vacaciones.
- ⊗ Se trata de valores vigentes al 31/12/2003, que se reajustan de manera más conveniente al trabajador:
  - Variación IPC desde 01/01/2004 y fecha de término; o
  - Variación porcentual sumando: Sueldo Base, Asignación Complementaria, Asignación de Zona, 1/12 de la Gratificación Anual y Asignación de Colación desde el 31/12/2003 a la fecha de término.

**IPAS 2: Indemniza Años Servidos con Posterioridad al 31 / 12 / 2003 :**

- ⊗ Por término en base a causal del artículo 161
- ⊗ Pago de 30 días de Renta Afecta por cada año servido (y fracción)
- ⊗ Por servicios continuos a partir del 01/01/2004, siempre que no hayan sido indemnizados anteriormente.
- ⊗ Renta Afecta se compone de: Sueldo Base, 1/12 de la Gratificación Anual Garantizada, Asignación de Movilización y Colación, valor a fecha de término.

\* Las indemnizaciones de IPAS 1 y 2, no están sujetas a los límites de 90 UF y 11 años a que alude el artículo N° 163 inciso 2° del Código del Trabajo

**Indemnizaciones Convencionales: Protocolo de 2011****En caso de Despido por "Necesidad de la Empresa", en atención a:**

1. Reestructuración Interna: 75% adicional al valor calculado por IPAS 1 y 2.
2. Externalización de servicios: 100% adicional al valor calculado IPAS 1 y 2.



### ACCIONES POSTERIORES AL DESPIDO

En el evento de estar conforme el trabajador despedido, con la causal de despido y el calculo de sus indemnizaciones, le será conveniente la suscripción del finiquito y el correspondiente pago inmediato de todo lo adeudado, pudiendo pactarse cuotas solo en el evento de estar el trabajador de acuerdo en ello y aplicándose reajustes e intereses, de lo contrario el empleador esta obligado al pago total de los conceptos y montos señalados en el Finiquito.

En caso de suscribir Finiquito sin haber hecho reserva de derechos, conforme lo explicado en página 2, el trabajador no podrá posteriormente hacer reclamo alguno de prestaciones adeudadas, excepto de las cotizaciones previsionales que no se encuentren efectivamente pagadas.

En caso de NO estar conforme el trabajador con su despido, sea por: causal de despido, calculo de prestaciones, plazo o modo fijado por el empleador para la suscripción del finiquito o para el pago de lo adeudado, o bien no habiéndose realizado el pago de lo establecido en el Finiquito, el trabajador podrá ejercer distintas acciones de cobro de sus indemnizaciones y demás prestaciones.

Asimismo, el trabajador puede optar, previo a las acciones judiciales, por el cobro a través de un procedimiento de reclamo (gratuito) ante la Inspección del Trabajo, no siendo obligatorio dicho procedimiento "administrativo".

En caso de tratarse de un despido "verbal", siempre es recomendable realizar una constancia en Carabineros o ante la Inspección (dependiendo de la hora en que este ocurra) y posteriormente realizar el Reclamo Administrativo.

### Reclamo ante la Inspección Comunal del Trabajo

- ⊗ El trabajador debe concurrir - a la brevedad posible- a la ICT de la comuna del lugar donde prestó, o del domicilio del empleador (Caza Matriz)
- ⊗ Ingresado el reclamo, se citará a las partes a un "Comparendo de Fiscalización y Conciliación", que se realizará entre los 10 a 30 días siguientes.
- ⊗ De no llegar a un acuerdo (total) se informará al trabajador/a de su derecho a demandar y se le hará entrega del Acta del comparendo, en la que conste los hechos reconocidos y eventuales sumas adeudadas.

### ACCIONES JUDICIALES

#### PROCEDIMIENTOS DECLARATIVOS (Juzgados del Trabajo)

**Aplicación General:** para tramitación de causas por despidos y/o cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales; enfermedades profesionales; accidentes del trabajo y/o desafueros; con cuantía superior a 10 ingresos mínimos mensuales.

**Monitorio:** para tramitación de causas de cuantía igual o inferior a 10 IMM. Para hacer uso de éste se debe haber realizado previamente reclamo ante Inspección del Trabajo. Se dicta sentencia en la primera y única audiencia.

**Tutela Laboral:** para tramitación de causas por vulneración de "Derechos Fundamentales" "al momento" del despido. Tales como: el despido motivado por discriminación (sindicalización, raza, sexo, edad, religión, opinión política); o el que se realiza sin respetar los derechos del artículo 485 inciso 1º; o el que se realiza por la represalia contemplada en el artículo 485 inciso 3º.

#### PROCEDIMIENTOS EJECUTIVOS (Juzgados de Cobranza Laboral)

Se faculta asimismo a los trabajadores, que hayan suscrito un Finiquito de Trabajo, o un Acta de Acuerdo ante la Inspección del Trabajo; o bien se les haya despedido por "Necesidades de la Empresa" con reconocimiento en Carta de Despido de adeudarse un monto cierto de dinero (conforme exige el artículo 163) a:

→ Demandar el Cobro Ejecutivo de lo adeudado, por no haberse pagado las indemnizaciones y prestaciones laborales respectivas en el plazo estipulado en los documentos ya señalados ( denominados Títulos Ejecutivos)

### Duración Procedimiento de Aplicación General

1. **Presentada la Demanda:** dentro de los 40 días siguientes se realiza la primera Audiencia "Preparatoria" del juicio;
2. **Realizada la Audiencia Preparatoria:** al 5to día hábil siguiente se procede al pago de indemnizaciones del Art. 163 reconocidas como adeudadas en la Carta de Despido y/o Contestación de la Demanda ("Sentencia Parcial")
3. **Fijada la Audiencia de Juicio:** hasta la dictación de Sentencia firme (considerando recursos ante las Cortes de Apelaciones y Suprema) transcurrirán de 6 a 12 meses.



### OTROS ASPECTOS RELEVANTES A CONSIDERAR

1) Si bien el trabajador despedido siempre podrá tener fundamentos de hecho y de Derecho para exigir la declaración de ser su despido ilegal, con la consecuente sanción al empleador y el pago de prestaciones laborales que le correspondan, deberá tener en cuenta -antes de ejercer una acción judicial- los siguientes aspectos relevantes:

✓ **Descuento de AFC:** Siendo un descuento legal, el aporte que hace el empleador será descontado del total de las indemnizaciones por años de servicios.

✓ **Descuento de Prestamos del Empleador:** Existe facultad legal para ello y el monto que éste indique será retenido (no se pagará en la sentencia parcial), debiendo acreditarse en el juicio el monto adeudado, si no se reconoce éste por el trabajador.

✓ **Descuento de Caja de Compensación:** Si bien la empresa no esta autorizada expresamente por la ley a descontar los prestamos de las Cajas y tampoco procede que en calidad de "tercero" ajeno a ese crédito cobre monto alguno, al pagar de manera efectiva la deuda y acreditar su pago en el juicio, algunos jueces aceptan en la sentencia definitiva como válido dicho descuento de las indemnizaciones y/o prestaciones. Lo que se traduce en que dicho monto a "compensar" eventualmente, por estar "discutido" entre las partes, NO se ordena a pagar conjuntamente con las demás prestaciones de la "sentencia parcial". El aspecto favorable: el pago anticipado y total del crédito obliga a la Caja a amortizar intereses y reajustes a favor del Trabajad.

✓ **Ausencia de Finiquito:** El inicio de un juicio trae como consecuencia la imposibilidad de exigir la firma de un Finiquito de Trabajo, siendo el equivalente del mismo la Sentencia Definitiva, salvo que se pacte en un eventual "Avenimiento" la entrega de finiquito. Esto se traduce en que la mayor parte de los trabajadores despedidos tienen problemas de acceso a otras empresas, por no contar con finiquito. Asimismo, los Bancos y casas comerciales exigen un Finiquito (por "necesidades de la empresa") para que el trabajador haga uso de sus seguros por cesantía.

2) Para realizar trámites posteriores al despido, es necesario contar a lo menos con:

- Contrato de Trabajo (y anexos o actualizaciones relevantes)
- Las 6 últimas liquidaciones de Remuneraciones
- Certificado de "Remuneraciones"
- Cartola Cotizaciones de AFP e Isapre o Fonasa
- Certificado de A.F.C. (que se obtiene en [www.afc.cl](http://www.afc.cl))
- Detalle de "Cuenta Corriente" (que emite T Personas)
- Certificado de Deuda y "Prepago" de Caja de Compensación
- Carta de Despido, Timbrada y Firmada por la Empresa (autorizada ante Notario Público)



### Costos de Representación Judicial

Actualmente hay una variada alternativa de representación judicial, tanto de calidad como de su costo, el que varía de 10% a 30% respecto de las sumas que logre obtener el trabajador, sea por Avenimiento o por Sentencia Judicial.

De conformidad al Convenio de Asesoría existente entre **Consultora Divisadero** y el **Sindicato Sintelfi**, nuestros honorarios por representación judicial, en caso de Despido y Cobro de Prestaciones Laborales, serán equivalentes al 20% de la suma que deba pagar el empleador, pero sin afectar o disminuir las sumas reconocidas como adeudadas en la Carta de Despido o en una Propuesta de Finiquito.

### EN RESUMEN ...

El o la trabajador/a previo a decidir demandar debe estar dispuesta/o a:

- 1.- Esperar aproximadamente 2 meses para el pago de indemnizaciones legales reconocidas y remuneraciones del último mes.
- 2.- Soportar el descuento de Caja de Compensación, adicionalmente a la devolución de prestamos realizados por el empleador y de aporte a la AFC.
- 3.- Prescindir de Finiquito de Trabajo.
- 4.- Esperar entre 9 y 12 meses por el pago de indemnizaciones convencionales no ofrecidas, del recargo legal (30% a 100% de sus años de servicios), así como de cualquier otra suma adeudada pero no reconocida por el empleador, las que deberán ser determinadas en la sentencia definitiva.
- 5.- Soportar el descuento de honorarios equivalentes 20% del monto que reciba, por sobre lo pagado o reconocido como adeudado por la empresa.

Cada trabajador/a debe evaluar la conveniencia personal de demandar o no, siendo nuestro deber informarle de sus reales alternativas, para no crear falsas expectativas.

**Área Sindical**  
**Consultora Divisadero**  
[consultora@divisadero.cl](mailto:consultora@divisadero.cl)  
[www.areasindical.cl](http://www.areasindical.cl) | [www.divisadero.cl](http://www.divisadero.cl)

