

Carolina Gómez

Carolina Morgado

Antonio Allende

Gonzalo Garcia



CLARY®

¿QUÉ SIGNIFICA TENER UN CONTRATO DE TRABAJO?





CLARY®

ⓘ Esta guía entrega información jurídica general con fines educativos y no constituye asesoría legal personalizada ni puede reemplazar la representación de un abogado en casos concretos.

En esta guía, encontrarás lo que necesitas saber sobre tus derechos como trabajador y los aspectos más importantes de tener una relación laboral. No necesitas saber derecho para entenderla: nuestro objetivo es traducir las normas a un lenguaje claro, útil y directo, para que sepas cuándo te están vulnerando y cómo actuar.

La idea es que puedas entender fácilmente tus derechos y cómo protegerte, todo explicado de forma clara y en pocas páginas. Queremos que esta guía se transforme en una referencia valiosa y de fácil acceso para todos. **Queremos que te sientas acompañado/a y bien informado/a.**

Creadoras de esta guía

Carolina Gómez



Carolina Gómez A.

Directora de Derecho del Trabajo – cgomezalarcon@uc.cl

Egresada de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile con especialidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Ayudante en la Clínica Jurídica de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de su misma casa de estudios. Con experiencia en tramitación judicial de causas laborales y asesoría preventiva a empresas. Su interés profesional radica en el ámbito de la judicatura y la academia.

Carolina Morgado



Carolina Morgado L.

Directora de Derecho Laboral – carolina.morgado@uc.cl

Estudiante de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile, generación 2020. Cuento con experiencia en la tramitación de causas laborales y he profundizado mis estudios en derecho penal económico y empresarial. En Clary, dirijo el área penal con el objetivo de acercar esta materia a todas las personas, explicando de forma clara qué implica ser víctima, acusado o ciudadano frente a un proceso penal. Me interesa especializarme en compliance y criminalidad económica, aportando desde la prevención y la defensa técnica en el ámbito empresarial.

Edición

Antonio Allende



Antonio Allende Z.

Director de Educación y Claridad – antonioallende450@gmail.com

Licenciado en letras hispánicas por la Pontificia Universidad Católica de Chile y estudiante de magíster en lingüística de la misma universidad. Me he desempeñado como ayudante de Semántica y me estoy especializando en Análisis del discurso y en Discurso y salud. Considero que nuestra capacidad de influir positivamente en la sociedad va de la mano con nuestra capacidad de comunicar nuestras ideas de forma clara y eso es justamente lo que queremos lograr con Clary.

Gonzalo García



Gonzalo García R.

Fundador de Clary – ggr@uc.cl

Egresé de Derecho en la Universidad Católica en 2024, he sido ayudante de Derecho Civil, Protección al Consumidor, Negociación, Derecho Procesal, Derecho Administrativo y tutor del programa PADE, todo en la misma casa de estudios. Poseo experiencia en tramitación de juicios civiles por haber sido Procurador Judicial junto con un gran interés por la docencia y las indemnizaciones de perjuicios por daños. Espera que esta guía y Clary en general pueda serte de mucha ayuda.

Con revisiones del profesor

Isaías Rodríguez



Isaías Rodríguez R.

Abogado especialista en Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Con más de 14 años de experiencia es Licenciado en Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Chile.

Actualmente se desempeña como Profesor en el Departamento de Práctica y Asistencia Legal de la Clínica Jurídica de Derecho UC.

Correo: irodriguez@rmrlaboral.com





Contratación *Laboral*

CLARY

¿Qué es un contrato de trabajo?



Es un acuerdo entre el empleador y el trabajador que dice cómo va a ser el trabajo. En este acuerdo se establecen cosas como el sueldo (remuneración), el tipo de trabajo que vas a hacer, cuántas horas vas a trabajar y cómo se va a terminar el contrato. Puedes imaginarlo como un mapa de la relación laboral. Es muy importante que mantengas una copia contigo.

¿Qué tipos de contrato existen?

(contrato indefinido, plazo fijo y por obra)



- **Contrato indefinido:** Es el contrato “normal” –o debería serlo–. No tiene fecha de término (indefinido), lo que significa que el trabajo es “para siempre” (hasta que uno de los dos decida terminarlo). Esto te da más estabilidad y derechos.

- **Contrato a plazo fijo:** Este contrato tiene una fecha de inicio y fin. Por ejemplo, podría ser por 6 meses o 1 año. Si no se va a renovar, tu empleador debe informarte de esto antes de la fecha de término*.

- **Contrato por obra:** Este contrato es para trabajos que tienen un comienzo y un fin, como hacer una construcción o desarrollar un proyecto específico. El contrato dura hasta que se termina esa tarea.



*¡Ojo! Si ya pasó el plazo del contrato, sigues trabajando y tus jefes dando órdenes, se entiende que el contrato se convierte en **indefinido**.



¿Qué cosas no pueden faltar en el contrato de trabajo?

Estas son las cosas más importantes que deben aparecer en un contrato de trabajo:



Remuneración: Cuánto te van a pagar y cómo (por hora, por mes, con cheque, en efectivo, depósito a tu cuenta bancaria, etc.).

Duración: Si el contrato es fijo o indefinido. Lo que suelen hacer las empresas es ofrecer inicialmente un contrato a plazo fijo por los primeros meses y luego la empresa decide pasar al contrato indefinido, renovar por otro plazo fijo o en el peor de los casos se termina la relación laboral*.

Descripción del trabajo: Qué tareas vas a hacer. Esto es muy importante para saber lo que está dentro de tu cargo y lo que no.

→ **¿Por qué es importante?** Porque si luego te asignan tareas que no están en tu contrato, este debería modificarse (ya sea para que acuerden un pago mayor o para definir bien las funciones).

→ **¡Ejemplo!**
Si Clarín trabaja en una tienda de pesca y su contrato dice que es vendedor, pero su jefe lo manda a buscar las cajas de mercancía a las bodegas, se le está pidiendo tareas por las cuales no recibe remuneración.

Vacaciones: Cuántos días de descanso tienes al año. Si has trabajado un año completo, la ley te da **15 días mínimo por año**.

Lo que no se puede hacer eso sí es adelantar vacaciones, es decir, debes esperar a cumplir un año en la empresa para poder tener derecho a vacaciones. Algunos empleadores están dispuestos a negociar, así que podrías pedir algunos días más o adelantar días antes de que cumplas el año (pero no están obligados a aceptar).

Importante: Las vacaciones son de común acuerdo entre trabajador y empleador. Debes acordar con tu empleador, o solicitar para acordar con tu empleador. Se pueden acumular por 2 períodos consecutivos, pero luego de esto, el empleador debe otorgar al menos el primero de estos (antes de completar el tercer año en este caso).



***¡Ojo!** Sólo se puede realizar UNA renovación a plazo fijo, si intentan extender el plazo fijo una segunda vez, ¡no vale!, ese contrato se convierte en indefinido. **¡Ejemplo!** Si contratan a Clarín como vendedor en una tienda de reactores nucleares a plazo fijo por 3 meses. Pasados los 3 meses, le renuevan el contrato por otros 3 meses. Por último, su jefe quiere renovar el contrato por 6 meses más. Esta última renovación a plazo fijo no es válida, diga lo que diga el papel, automáticamente el contrato se ha transformado en indefinido. ¿Por qué? Porque la ley lo dice clarito.

Condiciones Especiales

jóvenes, adultos mayores, teletrabajo

1

Jóvenes: Como regla general, los menores de 15 años pueden trabajar con la autorización de sus padres o tutores. Sin embargo, se prioriza su derecho a la educación, por lo que no pueden desempeñar labores en horarios que interfieran con su asistencia escolar. En este sentido, su jornada laboral no puede exceder las 30 horas semanales ni realizarse en horario nocturno. El sueldo mínimo vigente para trabajadores menores de 18 es de \$380.923².



2

Adultos mayores: El sueldo mínimo vigente para trabajadores mayores de 65 años es de \$380.923. En el caso de un adulto mayor pensionado que sigue trabajando, puede optar por seguir o no seguir cotizando en su AFP (Administradora de Fondos Pensiones). Esto debe informárselo tanto a su empleador como a su AFP. Eso sí, está obligada a cotizar el monto correspondiente a salud.



3

Teletrabajo y trabajo a distancia: El teletrabajo implica el uso de tecnología para realizar o reportar las tareas diarias, mientras que el trabajo a distancia es simplemente hacerlo fuera de la empresa. En ambos casos, el contrato debe dejar claras las condiciones, como el horario, las herramientas y la forma de organizar el trabajo. Aunque trabajes remoto, sigues teniendo los mismos derechos laborales, salvo que haya alguna excepción propia de esta modalidad. Puede haber registro de asistencia y el lugar donde trabajes será acordado con el empleador. En algunos casos, incluso puedes elegir libremente desde dónde trabajar.



4

Trabajadores excluidos de jornada (Artículo 22, inciso 2): La exclusión de la jornada laboral es algo **excepcional**, no la norma. Si tienes horario flexible o no tienes una fiscalización superior inmediata, tienes derecho a 12 horas seguidas de **desconexión** digital, lo que significa que tu jefe no puede escribirte en tus días de descanso, permisos o vacaciones. Solo pueden quedar fuera de la limitación de jornada:

- Cargos de confianza o alta responsabilidad, que representan al empleador, como gerentes y sub-gerentes, etc.
- Trabajadores sin supervisión directa, debido a la naturaleza de su trabajo.

Si no estás seguro de si tu caso aplica, siempre puedes consultar con la Inspección del Trabajo.

2. Desde enero de 2025.

3. Antes era diferente y era más amplia la posibilidad de estar exento de jornada, sin embargo, con la Ley de 40 horas, se modificó este artículo y limitó las personas que pueden acceder a esta modalidad.



Contratos para trabajadores de casa particular



Si trabajas en el servicio de una familia o en el hogar, ya sea de forma completa o parcial, haciendo tareas como aseo o cuidando a personas con necesidades especiales, etc, tienes que firmar un contrato de trabajo.

Contratación de migrantes



Si una persona extranjera quiere trabajar en Chile, necesita tener una visa de trabajo. Los migrantes tienen los mismos derechos laborales que los chilenos, pero deben asegurarse de que su contrato esté registrado y que cumpla con todas las leyes del país.



Es un tema importante y con sus propias características. Por eso, el equipo de **Derecho Migratorio Clary®** ha creado **guías especiales** respecto de lo que significa ser migrante en Chile, las cuales te invitamos a leer.

2 Derechos
Laborales
básicos



Jornada Laboral y descansos

(Ley 40 hrs)

Con la **Ley de las 40 horas** se reduce la jornada laboral normal de 45 a 40 horas semanales, lo que se hará de manera gradual hasta 2028. **En abril de 2024** la jornada de trabajo se redujo de 45 a **44 horas** semanales. A partir de abril de 2026 la jornada se reducirá a 42 horas semanales y finalmente en 2028 se reducirá a 40 horas. Además, tienes derecho a **descansos dentro de tu jornada**, como el tiempo para almorzar, que no puede ser inferior a **30 minutos**. ¡Y claro! Tienes derecho a **descanso semanal** los fines de semana. Por regla general, los días domingo y festivos son de descanso, sin embargo, hay **excepciones** que permiten que puedas trabajar en estos días (domingos y festivos), los que deben ser compensados con otros días de descanso durante la semana.

Esta última excepción no aplica a los casos de personal contratado exclusivamente para prestar servicios sábado, domingo y festivo.



Estamos trabajando en una **guía especial acerca de la Ley de 40 horas**, ya que incluye otras modificaciones además de la disminución de las horas de trabajo semanal de manera gradual.



Remuneraciones: Sueldo mínimo, bonos y beneficios

El ingreso mensual mínimo es el monto que por ley debes recibir por tu trabajo. Este ingreso mensual mínimo llegó a **\$529.000** pesos a partir de mayo de 2025. Este monto cambia todos los años para intentar ponerse al día con la inflación.

Además, hay ciertos **bonos y beneficios** que se pueden añadir al sueldo base, como bono de movilización, alimentación, productividad o cualquier otro que se acuerde en el contrato. También debes revisar bien tu contrato, ya que puede incluir otros beneficios adicionales como seguros o el acceso a programas de bienestar.

Revisemos un ejemplo: Clarín es un junior en una empresa y trabaja a jornada completa. Su sueldo base es de \$529.000 (ingreso mínimo actual). Además, la empresa le otorga beneficios adicionales:

-**Movilización: \$50.000**

-**Alimentación: \$80.000** (que se le entrega a través de una tarjeta de alimentación).

-**Gratificación: \$30.000** (puede ser un monto fijo o un porcentaje del sueldo, según el acuerdo del contrato).



Remuneraciones: Sueldo mínimo, bonos y beneficios

Entonces, el sueldo total de Clarín sería:

- Sueldo base: \$529.000
- Movilización: \$50.000
- Alimentación: \$80.000
- Gratificación : \$30.000

Sueldo total de Clarín = \$529.000 + \$50.000 + \$80.000 + \$30.000 = **\$689.000**. Este total es **IMPONIBLE**, es decir, de ahí deben descontarse las cotizaciones previsionales para salud, jubilación y cesantía. Al bolsillo directo de Clarín llegarán alrededor de **\$550.270**.

Lo importante: El sueldo base sigue siendo el mínimo legal imponible (actualmente \$529.000), y los bonos y la gratificación son **adicionales**, es decir, se suman por encima del sueldo base. **Los beneficios adicionales no pueden reemplazar el sueldo mínimo legal.**

Por lo tanto, un empleador debería preocuparse de no pagar menos que el sueldo mínimo. Ya que cubrir la diferencia con bonos o gratificaciones podría no funcionar y ser sancionado por la Dirección del Trabajo.



Licencias médicas y permisos legales

Si estás enfermo y necesitas ausentarte del trabajo, puedes pedir una licencia médica a tu doctor quien debe hacerlo siguiendo las formalidades. Durante este tiempo, se te pagará un porcentaje de tu sueldo o el sueldo completo, dependiendo de tu situación y de si la licencia es por una enfermedad común o un accidente laboral.

La licencia médica reemplaza la remuneración mientras el trabajador(a) se encuentra con una licencia médica autorizada. El subsidio equivale al 100% del promedio de las remuneraciones del trabajador, dentro de ciertos límites**.

Es **importante** que mandes la licencia médica a tu empleador ya que, muchas veces el sistema falla y tu jefe puede no recibir automáticamente la licencia, por lo que **siempre es mejor avisar**. También, que sepas que **el empleador no paga durante la licencia, pero debe tramitarla** para que la entidad correspondiente (FONASA o ISAPRE) pueda realizar el pago

* Hay distintas maneras de calcular las gratificaciones, pero lo importante es que es obligación para el empleador gratificar a sus trabajadores de alguna de las formas descritas en la ley. ¡No es voluntario!

** Si la licencia médica es por un período de 11 o más días, se pagan todos los días, sin descuentos. Si es por menos tiempo, no se pagarán los primeros 3 días.

Licencias médicas y permisos legales

Además, tienes derecho a **permisos legales** para situaciones como: matrimonio o acuerdo de unión civil (5 días hábiles); duelo por muerte de tu esposo/a, conviviente civil, hijos, entre otros; nacimiento de un hijo (5 días hábiles) para padres biológicos y adoptivos! Estos permisos son pagados por el empleador y no afectan tu sueldo.

Si estás embarazada tienes ciertos derechos para proteger tu empleo. El más relevante es el **fuero maternal**, esto quiere decir que no pueden despedirte desde el **inicio del embarazo**, según se indique en el certificado entregado por el médico. En cualquier caso, el inicio del embarazo corresponde a la fecha de la última regla (FUR). El fuero se extiende hasta un año después de terminado el postnatal, es decir, **hasta que tu hijo/a tenga 1 año y 84 días**.

Además, cuentas con el **descanso maternal** con el correspondiente **subsido** (pago de tus remuneraciones) para que puedas descansar tranquila durante el prenatal y el postnatal. Esto lo paga tu sistema previsional de salud (FONASA o ISAPRE) y no tu empleador, de manera que tu jefe sólo debe respetar tu descanso y asegurar que tendrás tu empleo de vuelta cuando regreses.

La **licencia o descanso de maternidad** es un permiso pagado que se le otorga a las mujeres embarazadas desde que cumplen 34 semanas de embarazo (**prenatal: 6 semanas** antes de la fecha esperada del parto) para que puedan descansar en la última etapa y luego, la licencia continúa para que puedan cuidar a su hijo/a durante **6 meses (postnatal)**. Durante todo este tiempo, tu sistema previsional de salud estará pagando tu sueldo (sea FONASA o ISAPRE).



Derechos en caso de maternidad / paternidad

Durante este tiempo, tu empleo está protegido, es decir, **no pueden despedirte** sin autorización previa de un juez a través de un juicio de desafuero.

Si se da el caso de un despido durante este período sin autorización de un juez, puedes reclamar en la Inspección del Trabajo para ser reincorporada inmediatamente. ¡Tu derecho a tener hijos no te puede costar el trabajo!

Para los **padres** también existen ciertos beneficios. Además de los 5 días de permiso tras el nacimiento de su hijo, también pueden gozar de algunos días de postnatal ya que la **madre puede traspasar semanas al padre en la última etapa del permiso postnatal**.





Relación *Laboral*

El **trabajador** tiene varias responsabilidades, como cumplir con su jornada laboral, ser puntual y realizar las tareas que se le asignen. Por su parte, el **empleador** tiene que asegurarse de que el ambiente de trabajo sea seguro, sano y libre de abusos.

También debe pagar el sueldo a tiempo, pagar las cotizaciones, brindar las condiciones adecuadas para que el trabajador realice su labor y, en general, cumplir con todo lo que se promete en el contrato de trabajo. **Pero, ¿Qué pasa cuando hay problemas?**

CLARY

Acoso laboral y ambiente de trabajo saludable

(Ley Karin)



La **Ley Karin** es una ley que busca proteger a los trabajadores de situaciones de acoso laboral y violencia en el trabajo. Esto significa que ningún trabajador debe ser víctima de maltrato, intimidación, humillación o abuso de poder en su lugar de trabajo. Si eres víctima o testigo, puedes denunciar de manera anónima. También en el portal de la **Dirección del Trabajo** puedes denunciar a tu empleador si es que no ha tomado medida o ha actuado contra tus derechos.

El empleador tiene la obligación de crear un ambiente donde se promueva el respeto, la convivencia y la dignidad. Si un trabajador sufre algún tipo de acoso, la ley le da las herramientas para denunciarlo y tomar medidas. Esta ley también obliga a las empresas a tomar acciones para prevenir el acoso, ya sea creando protocolos o sensibilizando a los empleados sobre el respeto mutuo.

Modificaciones al contrato y sus límites legales



El contrato de trabajo no es algo que se pueda cambiar a gusto del empleador o del trabajador. Si uno de los dos quiere hacer alguna modificación (como cambiar las horas de trabajo, el sueldo o las funciones), tiene que acordarlo con la otra parte.

Sin embargo, hay modificaciones que puede realizar tu jefe dentro de ciertos límites, esto se conoce como *ius variandi*, en latín. En español sería algo como “derecho a variar” o “facultad de modificar”.

Entonces, ¿qué puede hacer el empleador? Puede cambiar tu lugar de trabajo a otro que esté cerca dentro de la ciudad y que no te implique un perjuicio (daño). También, puede modificar la naturaleza de los servicios y tus funciones, siempre y cuando sean labores similares a las originalmente pactadas.



¡Ojo! No todas las modificaciones son aceptables. Por ejemplo, si tu jefe cambia las condiciones de trabajo de manera que te afecten de forma negativa, como bajar tu sueldo, cambiar tu lugar de trabajo causando una disminución de comisiones si trabajas en esta modalidad, incrementar tu carga de trabajo de una manera perjudicial, etc.

Tienes derecho a **reclamar** a tu empleador, a la Inspección del Trabajo y, en último término si no hay otra salida, autodespedirte para posteriormente presentar una demanda y solicitar las indemnizaciones respectivas.



En resumen, una relación laboral es un trato de responsabilidades mutuas. Ambas partes deben cumplir con lo pactado, garantizar un entorno de respeto, y cualquier cambio en el acuerdo debe hacerse bajo ciertas condiciones para que sea válido.



4

Término de la *Relación Laboral*

CLARY

Causales de término de contrato de trabajo

(Art. 159 CT) **Causales no disciplinarias**, es decir, no imputables al trabajador ni al empleador.

1. Mutuo acuerdo de las partes

Ambas partes consienten expresamente en poner fin al contrato.

2. Renuncia del trabajador

Debe darse aviso previo por escrito con al menos 30 días de anticipación.

3. Muerte del trabajador

Extingue el contrato por razones naturales.

4. Vencimiento del plazo convenido

En contratos a plazo fijo, cuando expira la fecha acordada.

5. Conclusión del trabajo o servicio

En contratos por obra o faena determinada, al completarse la tarea.

6. Caso fortuito o fuerza mayor

Hecho imprevisible e irresistible que impide la continuación del vínculo.

(Art. 160 CT) **Causas imputables al trabajador**. Son las causales disciplinarias o subjetivas, derivadas de conductas del trabajador que justifican el despido sin derecho a indemnización.

1. Falta de probidad

Conductas de acoso sexual, acoso laboral o injurias en el desempeño de sus labores. V.gr. Robo, agresión verbal o física, hostigamiento.

2. Negociaciones prohibidas por el empleador

Debe darse aviso previo por escrito con al menos 30 días de anticipación.

3. Inasistencias injustificadas

Dos días seguidos, dos lunes en el mes, o tres días en igual período calendario.

4. Abandono del trabajo

Salida intempestiva o negativa a trabajar sin causa justificada.

5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias

que afecten la seguridad o el funcionamiento del establecimiento: Riesgo grave para compañeros, maquinaria o instalaciones.

Perjuicio material intencional a bienes del empleador

Daños con mala intención a herramientas, equipos o productos.

7. Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato

Esto se evalúa caso a caso. Ej. Un trabajador que presta sus servicios en estado de ebriedad, afectando la calidad o normal cumplimiento de su labor.



¡Ojo!

Estas causales no incluyen indemnización, ya que el despido ocurre por culpa del trabajador. En otras palabras, significa que no cumpliste con tus obligaciones y el empleador tiene derecho a terminar la relación laboral sin pagarte indemnizaciones. En tu finiquito sólo te pagarán las vacaciones pendientes.

Estas causales se consideran subjetivas, porque dependen de la evaluación de la conducta del trabajador. Sin embargo, si crees que tu despido fue injusto, puedes demandar a tu empleador. En ese caso, es el empleador quien debe probar ante el juez que el despido fue justificado y conforme a la ley. Si no logra demostrarlo, el tribunal puede ordenarle que te pague indemnización por despido injustificado.

(161 CT) Necesidades de la empresa y desahucio: Son causales económicas u organizativas, que dan derecho a indemnización:



Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio

Ej. bajas en productividad, cambios tecnológicos, reestructuración del negocio.



Desahucio

Solo aplicable a trabajadores de casa particular, altos directivos o personal de confianza, mediante aviso escrito.



¡Ojo!

En el caso del famoso despido por necesidades de la empresa, esta es causal objetiva, lo que significa que debe justificarse en una necesidad real de la empresa y no una simple excusa para despedir a alguien. El estándar para justificar este despido es bastante exigente, ya que siempre se considera que podrían existir alternativas menos drásticas que el despido. Por eso, muchos trabajadores demandan por despido injustificado cuando esta causal se aplica de manera incorrecta. Para evitar problemas legales, los empleadores deben demostrar que realmente existe una necesidad que cumple con estos requisitos.

Si te **despidieron** por necesidades de la empresa, en tu finiquito deberías encontrar lo siguiente:



Vacaciones pendientes: Te deben pagar los días de vacaciones que no hayas tomado (se le llama feriado proporcional).



Indemnización por años de servicio: Corresponde a un mes de sueldo imponible por cada año trabajado, con un tope de 11 años.



Indemnización sustitutiva del aviso previo: Si te despidieron sin avisarte con 30 días de anticipación, te deben pagar un mes de sueldo extra.



Remuneraciones adeudadas: Cualquier remuneración, bono, comisión u otro pago pendiente hasta la fecha del despido.



¡Ojo!

Antes de firmar tu finiquito, revisa bien cada monto y asegúrate de que todo esté correcto. No estás obligado a firmarlo si no quieres o si prefieres consultar con expertos antes de tomar una decisión. Si tienes dudas, consulta con un abogado o en la Inspección del Trabajo.

(163 bis CT) Liquidación del empleador

Causal sobreviniente por insolvencia del empleador, cuando se liquidan de bienes del empleador, se pone término a los contratos al dictarse la resolución de liquidación conforme a la Ley N° 20.720 (procedimiento concursal de liquidación).



¡Ojo!

No existe el despido libre en Chile, siempre debe existir causal legal, comunicarse por escrito al trabajador y detallarse los hechos fundantes, conforme al artículo 162 CT.

¿Y si no se indica ninguna causal? Si simplemente te dicen que “no vuelvas más” y que “te enviarán la carta de despido”, esto podría constituir un despido verbal, lo que es completamente ilegal. Si te ocurre algo así, intenta firmar el libro de asistencia con tu hora de salida como prueba de que estabas presente y te desvincularon sin causa. Si no te lo permiten, actúa rápido:



Acude inmediatamente a la Inspección del Trabajo para presentar un reclamo.



Si no puedes ir en el momento, deja una constancia en la página web de la Dirección del Trabajo y acude a la Inspección al día siguiente.

Estos antecedentes te ayudarán a probar el incumplimiento del empleador y te darán más herramientas para presentar una demanda por despido injustificado.

¿Qué es el finiquito laboral?

Es un documento o instrumento jurídico mediante el cual el empleador y el trabajador ponen término formal a la relación laboral, dejando constancia de que nada se deben el uno al otro.

El objetivo del finiquito es dejar constancia de que ha terminado la relación laboral, que se ha cumplido con todo lo pendiente.

Debe ser ratificado ante ministro de fe para tener validez, es decir, tu firmas, normalmente, ante el notario (puede ser ante el Inspector del Trabajo, pero esto es más común en finiquitos electrónicos, cuya firma se realiza a través de la plataforma de la Dirección del Trabajo). Con eso el finiquito puede ser exigido judicialmente respecto de lo que ahí se declara por el empleador.

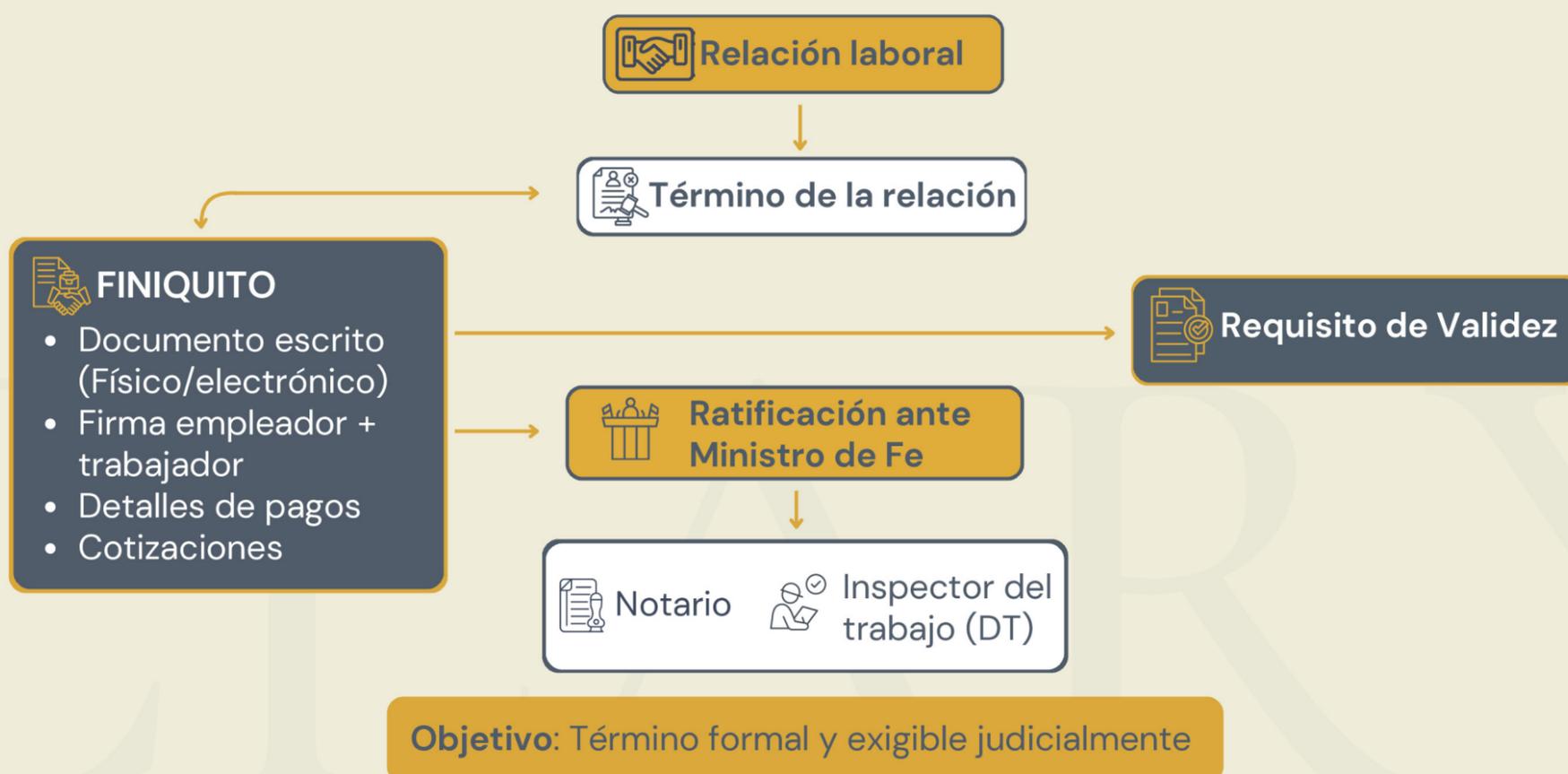
El finiquito debe constar por escrito (físico o electrónico), estar firmado por el empleador y firmado por el trabajador ante ministro de fe. Debe detallar remuneraciones, indemnizaciones, descuentos legales, estado de cotizaciones previsionales y cualquier otra cantidad convenida.



¡Ojo!

La firma es voluntaria para el trabajador, así que, si no estás de acuerdo con los montos o con la causal del despido indicada en el finiquito, puedes escribir una "reserva de derechos" antes de firmarlo. Este texto debe indicar qué derechos te reservas y qué acciones legales podrías ejercer. Dado que debe ser preciso y específico, lo ideal es contar con asesoría legal para redactarlo correctamente (en nuestro perfil de Instagram tendremos una reserva genérica por si la necesitas).

El empleador tiene un plazo de **10 días hábiles** contados desde la separación del trabajador, es decir, desde que dejaste de asistir a trabajar, para que te citen a firmar y pagarte lo que se reconoce en él. **¡OJO!** Ambas cosas deben ser realizadas en los 10 días, no sólo pedirte que vayas a firmar, sino que también el pago de lo que tu empleador reconoce que te debe, sea que firmes con reserva de derechos o no.



Las tres primeras causales mencionadas no incluyen indemnización, ya que el despido ocurre por **culpa** del trabajador. En otras palabras, si te despiden por una falta grave, ausencias injustificadas o incumplimiento del contrato, significa que no cumpliste con tus obligaciones y el empleador tiene derecho a terminar la relación laboral sin pagarte indemnizaciones. En tu **finiquito** sólo te pagarán las **vacaciones** pendientes.

Estas causales se consideran **subjetivas**, porque dependen de la evaluación de la conducta del trabajador. Sin embargo, si crees que tu despido fue injusto, puedes demandar a tu empleador. En ese caso, es el empleador quien debe probar ante el juez que el despido fue justificado y conforme a la ley. Si no logra demostrarlo, el tribunal puede ordenarle que te pague indemnización por despido injustificado.

En el caso del famoso despido por **necesidades de la empresa**, esta es **causal objetiva**, lo que significa que debe justificarse en una necesidad real de la empresa y no una simple excusa para despedir a alguien.

El estándar para justificar este despido es bastante exigente, ya que siempre se considera que podrían existir alternativas menos drásticas que el despido. Por eso, muchos trabajadores demandan por **despido injustificado** cuando esta causal se aplica de manera incorrecta. Para evitar problemas legales, los empleadores deben demostrar que realmente existe una necesidad que cumple con estos requisitos.

Si te despidieron por necesidades de la empresa, en tu finiquito deberías encontrar lo siguiente:

- **Vacaciones pendientes:** Te deben pagar los días de vacaciones que no hayas tomado (se le llama feriado proporcional).
- **Indemnización por años de servicio:** Corresponde a un mes de sueldo imponible por cada año trabajado, con un tope de 11 años.
- **Indemnización sustitutiva del aviso previo:** Si te despidieron sin avisarte con 30 días de anticipación, te deben pagar un mes de sueldo extra.
- **Remuneraciones adeudadas:** Cualquier remuneración, bono, comisión u otro pago pendiente hasta la fecha del despido.



Importante: Antes de firmar tu finiquito, **revisa bien cada monto** y asegúrate de que todo esté correcto. **No estás obligado a firmarlo si no quieres o si prefieres consultar con expertos antes de tomar una decisión.** Si tienes dudas, consulta con un abogado o en la Inspección del Trabajo.



Si **no estás de acuerdo con los montos o con la causal del despido**, puedes escribir una **"reserva de derechos"** en el finiquito antes de firmarlo. Este texto debe indicar qué derechos te reservas y qué acciones legales podrías ejercer. Dado que debe ser **preciso y específico**, lo ideal es contar con asesoría legal para redactarlo correctamente (en nuestro perfil de **instagram** tendremos una reserva **genérica** por si la necesitas).



¿Y si no hay causal?

Si simplemente te dicen que "no vuelvas más" y que "te enviarán la carta de despido", esto podría constituir un **despido verbal**, lo que es completamente ilegal.

Si te ocurre algo así, **intenta firmar el libro de asistencia con tu hora de salida** como prueba de que estabas presente y te desvincularon sin causa. Si no te lo permiten, **actúa rápido:**

- Acude inmediatamente a la Inspección del Trabajo para presentar un reclamo.
- Si no puedes ir en el momento, deja una constancia en la página web de la Dirección del Trabajo y acude a la Inspección al día siguiente.

Estos antecedentes te ayudarán a probar el incumplimiento del empleador y te darán más herramientas para presentar una demanda por despido injustificado.

Renuncia voluntaria: procedimientos y recomendaciones



La renuncia voluntaria se aplica cuando el trabajador decide dejar su empleo por voluntad propia. Para renunciar en buenos términos, el trabajador debe **informar al empleador** con 30 días de anticipación. De todas formas, en la práctica puedes renunciar y hacer efectiva tu renuncia el mismo día.

Lo más recomendable es hacer la carta de renuncia* a través de la página de la **Dirección del Trabajo**, ya que cumple con todas las formalidades y luego sólo debes enviarla a tu empleador.

Aunque renuncies, tienes derecho a recibir los mínimos que te corresponde en tu finiquito, como remuneraciones y vacaciones pendientes.

En cualquier caso, es obligación de tu empleador poner a disposición el finiquito en un plazo de **10 días** hábiles desde que terminó la relación laboral por renuncia.



*¡Ojo! Es tu responsabilidad asegurarte de que el empleador la reciba.

¡¡¡Súper ojo!!! Nunca renuncies sin saber antes lo que es el auto despido. Te lo explicamos ahora mismo.

Auto despido o Despido indirecto: cuándo y cómo ejercerlo



El despido indirecto o **autodespido** ocurre cuando el trabajador decide dejar su trabajo debido a una falta o incumplimiento grave del empleador (las que te mostramos del Art. 160 n°1, n°5 y n°7). Ejemplo, el empleador:

- **No paga el sueldo a tiempo.**
- **Acoso sexual.**
- Te cambia las condiciones de trabajo de forma injustificada. **Violencia física o verbal.**
- No respeta las normativas de **seguridad**, crea un ambiente laboral tóxico, **acoso laboral.**
- **No paga las cotizaciones previsionales.**

Si **decides** irte por alguna de estas razones y el tribunal confirma que fue válido tu autodespido, tendrás derecho a ser indemnizado. Por esto el autodespido es una herramienta tan importante que debes conocer.



*¡Ojo! Si estás pensando en autodespedirte, tienes que mandar una **CARTA CERTIFICADA** (no sirve un mail) a tu empleador explicando que normas incumplió. Además, si te autodespides, vas a tener que demandar a tu jefe para probar lo que dijiste en la carta. Por eso, si estás considerando esta opción, te recomendamos hablar con un abogado antes para que te asesore y te ayude a tomar la mejor decisión.



Importante: Ten en cuenta que, generalmente, los empleadores no van a generar el finiquito hasta que el tribunal dé una sentencia o se llegue a un acuerdo en el juicio. Así que, probablemente, va a ser complicado acceder al seguro de cesantía. Este es un proceso largo, lo que puede significar que no recibirás plata por un tiempo (un buen tiempo pensando en cuanto demora un juicio).

Recursos en caso de *despido injustificado*



Si fuiste despedido injustificadamente, tienes derecho a recurrir al tribunal laboral (**60 días hábiles después del día del despido**). El proceso involucra presentar una demanda para que se revise el caso y se determine si el despido fue válido o no. No es obligación, pero es recomendable pasar por un **comparendo de conciliación** en la Inspección del Trabajo antes de ir a tribunales. Para ello, apenas seas despedido y estimes que es injustificado, debes acercarte a la Inspección del Trabajo a presentar un reclamo (además, con esto puedes extender el plazo de 60 hasta **30 días más**).



¡Es muy importante que asistas a la citación de la Inspección del Trabajo o que envíes a alguien que pueda representarte!

Cuando demandas por despido injustificado hay una figura que debes conocer: **RECARGO LEGAL**. Si el despido se declara como injustificado o indebido, el empleador deberá pagarte un adicional que se calcula sobre el total de las indemnizaciones por años de servicio. Según la causal, el recargo legal será de un 30, 50 u 80%.



Por ejemplo, a Clarín lo despidieron injustificadamente por necesidades de la empresa, el recargo legal por esta causal es del 30%. Si la indemnización por años de servicio de Clarín era de \$10.000.000, el recargo legal será de \$3.000.000.

Si te han despedido por causales que supuestamente son culpa tuya ([en la página 17, parte 2](#)) y el tribunal lo declara injustificado, en ese caso, además de que el recargo legal es más alto, tienen que pagarte indemnizaciones por años de servicio y por aviso previo.



Es importante que tengas evidencia (como correos, cartas, testigos) de que el despido fue injustificado, ya que eso puede ayudarte a ganar el caso o negociar con ventaja.

Este es un primer acercamiento a la materia y la primera edición de esta guía, por lo que si crees que podríamos agregar algo más estamos más que felices de que nos contactes y podamos trabajar en conjunto.

En Clary consideramos que el conocimiento es el primer paso hacia la justicia. **Te pedimos que sigas aprendiendo y leyendo** nuestras otras guías gratuitas ya que han sido creadas especialmente para ti de la forma más entendible posible. Queremos redefinir la relación entre las personas y el derecho y por lo mismo te agradecemos que nos acompañes en esta tarea.

Así también, que puedas seguirnos en nuestras redes sociales donde también estaremos subiendo información y coordinando futuras actividades.

Ante cualquier problema o consulta sobre esta guía, por favor contáctanos a ggr@uc.cl, a las **Directoras Carolina Gómez** (cgomezalarcon@uc.cl) y **Carolina Morgado** (carolina.morgado@uc.cl).



CLARY®



www.clarylegal.com



@Clarylegal



Clary