



Situaciones particulares Terminación de contrato

31 de mayo 2012

Situaciones particulares

1. Ley bustos
2. Despido indirecto
3. Fuero sindical o maternal
4. Despido vulneratorio de derechos fundamentales

Ley Bustos

LEY N° 19.631

Ley Bustos

- La Ley N° 19.631, publicada en el Diario Oficial el 28 de septiembre de 1999, conocida como “Ley Bustos”, obliga a los empleadores(as) a pagar las cotizaciones previsionales adeudadas al trabajador(a) como requisito para despedirlo. La Ley Bustos se aplica a todos los trabajadores(as) sin excepción, incluidos los temporeros(as) y trabajadores(as) de casa particular.

Nulidad del despido por no pago de cotizaciones (Art. 162)

- Si empleador no ha integrado cotizaciones por el tiempo trabajado, despido no tiene efectos.
- Puede convalidar despido pagando cotizaciones morosas.
- Mientras no convalide, debe pagar remuneraciones del trabajador desde el supuesto “despido” hasta la fecha de entrega de comprobante de cotizaciones pagadas.
- Procedimiento: Juicio ordinario laboral por Nulidad de despido por no pago de cotizaciones.

Ley Bustos...

- Para que sea válido el despido, el empleador(a) debe acompañar al aviso de término de contrato, los certificados que acrediten que tiene pagadas las siguientes cotizaciones previsionales:
- Cotizaciones de pensiones, AFP o INP.
- Cotizaciones de salud, Fonasa o Isapre.
- Cotizaciones del seguro de cesantía (Ley N°19.728), si correspondiere.

- El empleador tendrá que presentar las respectivas planillas de pago y debe comprobar que todas estas cotizaciones están pagadas para proceder al despido, de lo contrario éste no pondrá término al contrato de trabajo. Ello significa que el empleador(a) tendrá que continuar pagando al trabajador(a) afectado , las remuneraciones y demás prestaciones contempladas en el contrato de trabajo, hasta que haya convalidado debidamente el despido.

¿CUANDO SE APLICA LA LEY BUSTOS?

- CAUSALES DE DESPIDO:
- Artículo 159, N°s 4, 5 y 6 del Código del Trabajo, que corresponden a: Vencimiento del plazo del contrato de trabajo. Conclusión o término del trabajo o servicio que dio origen al contrato. Caso fortuito o fuerza mayor.
- Artículo 160
- Artículo 161: “necesidades de la empresa”

¿QUÉ HACER SI EL TRABAJADOR ES DESPEDIDO CON SUS COTIZACIONES PREVISIONALES IMPAGAS?

- Si el empleador(a) despide al trabajador(a) sin haber pagado las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, éste debe hacer la denuncia ante la Inspección del Trabajo que corresponda al domicilio de la empresa y optar por demandar la nulidad de sus despido ante los Tribunales del Trabajo.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

- El empleador(a) que ha puesto término a la relación laboral sin haber pagado las respectivas cotizaciones previsionales, tendrá la obligación de: Pagar al trabajador(a) la totalidad de las remuneraciones e imposiciones del período comprendido entre la fecha del despido y aquella en que efectivamente pagó las cotizaciones adeudadas y así lo acreditó.

- El trabajador(a) no estará obligado a trabajar durante tal período. El empleador(a) no puede dejar sin efecto el despido en forma unilateral, sólo podrán hacerlo ambas partes de común acuerdo. En tal caso, la relación laboral continuará vigente, en los mismos términos de antes, pero el empleador(a) deberá ponerse al día en el pago de las cotizaciones previsionales y de salud.

- Si después de firmado el finiquito el trabajador(a) se percata de que el empleador(a) le adeudaba cotizaciones previsionales, deberá solicitar la nulidad del despido directamente ante los Tribunales del Trabajo.
- **La Ley Bustos otorga al trabajador(a) un plazo de seis meses para reclamar la nulidad del despido ante los Tribunales del Trabajo.**

Despido indirecto

- Consiste en el término de la relación laboral decidido unilateralmente por el trabajador, motivado por el incumplimiento del empleador que incurre en alguna de las causales de término del contrato de trabajo que le son imputables, lo que hace imposible que pueda continuar normalmente la prestación de servicios derivadas de ese contrato

- El autodespido entrega al trabajador la posibilidad de imputar una causal a su empleador, poniendo término a su contrato de trabajo y recibiendo el pago de las indemnizaciones legales si éstas correspondieren.

¿Cuáles son los requisitos para que se configure el autodespido?

- Para que se configure el autodespido deben concurrir los siguientes requisitos:
 - 1. Que la relación laboral se encuentre vigente
 - 2. Que exista la voluntad del trabajador de poner término a la relación laboral
 - 3. Que concurren las causales legales de despido indirecto

¿En virtud de qué causales procede el despido indirecto?

- Según lo establece el artículo 171 del Código del Trabajo, el autodespido procede en caso de que el empleador incurra en alguna de las causales de terminación del contrato de trabajo señaladas en los números 1, 5 o 7 del artículo 160 del mismo cuerpo legal

- I.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
 - a) Falta de probidad del empleador.
 - b) Conductas de acoso sexual del empleador contra el trabajador.
 - c) Vías de hecho ejercidas por el empleador en contra del trabajador
 - d) Injurias proferidas por el empleador al trabajador,
 - e) Conducta inmoral del empleador que afecte a la empresa donde se desempeña el trabajador.

- 2.- 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.
- 3.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

- Procede también el despido indirecto en los casos en que el empleador no observe el procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual, establecido en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo, el cual le impone la obligación de tomar una serie de medidas de resguardo a favor del trabajador afectado que denuncie estos hechos ante la Dirección de la Empresa.

Procedimiento a seguir:

- Debe comunicar por escrito a su empleador el término del contrato ya sea personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el instrumento de trabajo respectivo, con copia a la Inspección del Trabajo, indicando la o las causales legales que se invocan y los hechos en que se funda el término del contrato. Este aviso debe enviarse dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador de sus funciones.

- El trabajador deberá concurrir a los Tribunales de Justicia, dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la terminación de los servicios, para que el juez ordene el pago de las indemnizaciones, aumentada en un 50% por años de servicio en caso que la causal invocada sea del N° 7, o en un 80% en el caso de las causales del N° 1 y 5.

Derechos que nacen para el trabajador

- Cuando el empleador incurre en las causales que configuran el autodespido, el trabajador puede poner término al contrato de trabajo recurriendo ante el juez respectivo el que podrá acoger su reclamo. En este supuesto, nace para el dependiente el derecho a percibir:
 1. la indemnización sustitutiva del aviso previo
 2. la indemnización por años de servicio en caso de corresponder.

- La indemnización por años de servicio legal o la convenida individual o colectivamente, deberá aumentarse de la siguiente forma:- en un 50% en caso de que el empleador incurra en la causal del número 7 del artículo 160.- hasta en un 80% en caso de que el empleador incurra en las causales de los números 1 y 5 del mismo artículo.