

Cómo terminar una relación laboral

Art. 159 a 171 CT

Art. 162

Art. 163

El término del contrato de trabajo tiene reglas estrictas. **Un error de forma puede convertir un despido válido en injustificado**, con derecho a indemnizaciones y recargos. Esta guía cubre las causales, los requisitos formales y los derechos de cada parte.

01 Mapa de causales de término

Art. 159, 160 y 161 CT — la causal determina derechos, plazos e indemnización

CAUSAL	INDEMNIZACIÓN AÑOS DE SERVICIO	NORMA
Mutuo acuerdo	No corresponde (salvo pacto)	Art. 159 N°1
Renuncia voluntaria	No corresponde	Art. 159 N°2
Muerte del trabajador	No corresponde	Art. 159 N°3
Vencimiento plazo fijo	No corresponde	Art. 159 N°4
Conclusión de obra o faena	No corresponde	Art. 159 N°5
Caso fortuito o fuerza mayor	No corresponde	Art. 159 N°6
Conducta del trabajador (falta grave)	No corresponde	Art. 160 CT
Necesidades de la empresa	Sí corresponde + aviso 30 días	Art. 161 CT
Desahucio (casa particular / confianza)	Sí corresponde + aviso 30 días	Art. 161 inc. 2

02 Carta de despido: requisitos formales

Art. 162 CT — los errores de forma convierten el despido en injustificado

- Enviar al trabajador **personalmente o por carta certificada** al domicilio registrado en el contrato. Art. 162 CT
- Entregar copia a la **Inspección del Trabajo** dentro de 3 días hábiles (15 días si es por Art. 160). Art. 162 CT
- Indicar la **causal legal exacta** (p. ej. "Art. 161 inc. 1 — necesidades de la empresa") y los hechos en que se funda. Art. 162 CT
- Si se invoca Art. 161, avisar con **30 días** de anticipación o pagar la indemnización sustitutiva (1 mes de remuneración). Art. 162 CT
- Acreditar que las **cotizaciones están al día**. Si hay impagas, el despido es nulo (Ley Bustos). Art. 162 inc. 5
- Con cotizaciones impagas, el empleador puede **convalidar** el despido pagándolas con el recargo legal. Art. 162 inc. 6

03 Indemnizaciones: qué corresponde

Art. 163 CT — cálculo y topes legales

CONCEPTO	CÁLCULO	TOPE
Años de servicio	1 mes de la última remuneración por año y fracción superior a 6 meses (si la relación supera 1 año).	11 meses
Sustitutiva de aviso	Una última remuneración mensual, cuando no se avisa con 30 días en despido Art. 161.	Sin tope
Recargo por injustificado	30%, 50% u 80% según la causal, si el juez declara injustificado el despido (Art. 168).	—
Feriado proporcional	Vacaciones ganadas y no usadas al término, en cualquier causal.	Sin tope

O4 Despido sin indemnización: Art. 160 CT

Solo estas causales permiten despedir sin pagar indemnización por años de servicio

- N°1 — Conductas graves:** falta de probidad, acoso sexual o laboral, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave. Art. 160 N°1
- N°2 — Negociaciones prohibidas** que afecten el interés del empleador y estén expresamente vedadas en el contrato. Art. 160 N°2
- N°3 — No concurrencia injustificada:** dos días seguidos, dos lunes en el mes o tres días no consecutivos en igual período. Art. 160 N°3
- N°4 — Abandono del trabajo:** salida intempestiva o negativa a trabajar sin causa justificada. Art. 160 N°4
- N°5 — Imprudencias temerarias** que afecten la seguridad, el funcionamiento o la salud de los trabajadores. Art. 160 N°5
- N°6 — Daño material intencionado** a instalaciones, maquinarias, herramientas, productos o mercancías. Art. 160 N°6
- N°7 — Incumplimiento grave** de obligaciones (el más amplio). Debe ser grave, reiterado y acreditado. Art. 160 N°7

05 Renuncia voluntaria: pasos correctos

Art. 159 N°2 CT — la renuncia requiere formalidades

- Debe ser **por escrito y firmada** por el trabajador. Una renuncia verbal no tiene validez legal plena. Art. 159 N°2
- Avisar al empleador con **30 días** de anticipación. Sin aviso, el empleador puede descontar hasta 1 mes. Art. 159 N°2
- No da indemnización por años de servicio, pero **sí feriado proporcional** y remuneraciones adeudadas. Art. 163 CT
- Si la renuncia fue **forzada bajo presión**, el trabajador puede demandar por despido indirecto. Art. 171 CT
- El finiquito debe firmarse ante **ministro de fe**. Solo entonces es irrevocable. Art. 177 CT

RECUERDA

“El despido de un trabajador por causal no contemplada en la ley, o sin cumplir los requisitos formales, da derecho al trabajador a las indemnizaciones con el recargo que corresponda.”

Art. 168 CT.

06 Si te despiden: qué debes hacer

Cinco pasos para proteger tus derechos

- Revisa la carta de despido:** verifica que la causal esté bien indicada y que los hechos sean reales. Una causal vaga o falsa puede impugnarse. Art. 162 CT
- Verifica tus cotizaciones** en AFP y Fonasa/Isapre antes de firmar cualquier documento. Art. 162 inc. 5
- No firmes el finiquito apresuradamente.** Tienes derecho a revisarlo con calma o asesorarte. Firmado ante ministro de fe es difícil de impugnar. Art. 177 CT
- Tienes 60 días hábiles para demandar** si crees que el despido fue injustificado, improcedente o nulo. Art. 168 CT
- Seguro de cesantía:** con 12 meses cotizando, presenta tu finiquito en AFC Chile para acceder a las prestaciones. Ley 19.728

¿TE DESPIDIERON O VAS A DESVINCULAR A ALGUIEN?

Un error en la causal o en la carta puede costar caro a cualquiera de las partes. Revisa tu caso con nosotros antes de actuar.

WhatsApp +56 9 2807 5332 · @lamesalegalcl · lamesalegal.cl