



Término de contrato de trabajo

Sepa cuáles son las condiciones y procedimientos para poner fin a un contrato de trabajo.

Las cosas han estado mal en la fábrica de Don Fernando. Las bajas ventas están causando grandes números rojos, y para salir a flote va a tener que reducir, es decir, despedir personal. Pero, ¿cómo hacerlo? ¿Qué causas legales puede invocar para eso, y qué documentos debe gestionar? ¿Y corresponde pagar indemnización a los trabajadores que despedirá?

◦ ¿Cuáles son las causales legales para poner término a un contrato de trabajo?

- Muerte del trabajador.
- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Renuncia voluntaria.
- Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
- Fin del trabajo o servicio que originó el contrato.
- Caso fortuito o fuerza mayor.
- Conducta indebida de carácter grave, que debe ser comprobada. Por ejemplo, falta de probidad del trabajador, acoso sexual o conducta inmoral.
- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del negocio y que aparecen como prohibidas en el contrato.
- Que el trabajador no acuda a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, o dos lunes en el mes, o un total de tres días en el mes.
- Abandono del trabajo por parte del trabajador.
- Actos, omisiones o imprudencias que afecten el funcionamiento del establecimiento, la seguridad o la actividad de los trabajadores.
- Daño material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
- Por necesidades de la empresa, como las derivadas de su modernización, bajas de la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía.

◦ ¿Cómo se comunica la terminación del contrato?

A través de una carta, que el empleador debe entregar personalmente o por correo certificado, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, que contenga: la causal legal aplicada, los hechos en los que se funda, el monto de las indemnizaciones por término de contrato (si corresponde), estado en que se encuentren las cotizaciones previsionales del trabajador, hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando comprobantes.

Si el contrato termina por la causal "necesidades de la empresa", debe dar un aviso de 30 días de anticipación (salvo que pague una indemnización sustitutiva del aviso previo) y comunicar el monto de la indemnización por años de servicio.

◦ ¿Qué plazos otorga la ley para comunicar el despido?

Cuando se invoque la causal "**necesidades de la empresa**", se debe comunicar con al menos **30 días** de anticipación. Si venció el plazo del contrato, finalizó el trabajo para el que fue contratado o fue por causales disciplinarias, se debe informar dentro de los **tres días siguientes** desde que **deja de prestar servicio**. Si la causal de despido es **caso fortuito o fuerza mayor**, se debe comunicar dentro de los **seis días siguientes** desde que **deja de prestar servicio**.

◦ ¿Dónde puedo reclamar si considero mi despido injustificado?

Si considera injustificado, improcedente o indebido su despido, cuenta con dos posibilidades de reclamo: el reclamo judicial, ante los Tribunales de Justicia y el reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo.