



PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATOLICA  
DE VALPARAISO



NATURALEZA JURÍDICA DEL DESPIDO INDIRECTO:  
¿CONDICIÓN RESOLUTORIA TÁCITA O INSTITUCIÓN  
PROPIA DEL DERECHO DEL TRABAJO?

Nombre: Nastasia Ormazábal Estay

Profesor guía: Dr. Eduardo Caamaño Rojo

Valparaíso – Chile

2015

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

### CAPÍTULO PRIMERO

GENERALIDADES ACERCA DE LAS CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EN CHILE Y DEL DESPIDO INDIRECTO.....	3
---	---

1. SISTEMA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	3
--	---

1.1. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO EN CHILE .....	4
---	---

1.2. CAUSALES QUE HABILITAN EL TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO EN CHILE.....	4
--	---

2. DESPIDO INDIRECTO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO CHILENO.....	6
---	---

2.1. CONCEPTO DOCTRINAL Y ELEMENTOS PARA LA CONFIGURACIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO.....	6
--	---

2.2. FUNDAMENTOS DEL DESPIDO INDIRECTO.....	7
---	---

2.3. REQUISITOS PARA SU CONFIGURACIÓN.....	8
--	---

2.4. LA CONFIGURACIÓN DE LAS CAUSALES HABILITANTES, MENCIONADAS EXPRESAMENTE EN EL ARTÍCULO 171.....	9
--	---

2.4.1. Análisis del numeral primero del artículo 160: conductas graves debidamente comprobadas.....	10
---	----

2.4.2. Análisis del numeral quinto del artículo 160.....	15
--	----

2.4.3. Análisis del numeral séptimo del artículo 160.....	15
---	----

2.5. ETAPAS ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL DEL DESPIDO INDIRECTO....	16
---	----

2.5.1. Etapa administrativa o formalidades del despido indirecto.....	16
---	----

2.5.2. Etapa judicial del despido indirecto.....	17
--	----

2.6. EFECTOS DEL AUTODESPIDO.....	17
-----------------------------------	----

## CAPÍTULO SEGUNDO

ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN DEL AUTODESPIDO. NATURALEZA JURÍDICA DEL DESPIDO INDIRECTO.....	20
1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DESPIDO INDIRECTO EN LA LEGISLACIÓN CHILENA.....	20
1.1. PRIMEROS ESBOZOS DEL AUTODESPIDO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE 1931.....	20
1.2. DELIMITACIÓN LEGISLATIVA DEL DESPIDO INDIRECTO EN LA LEY 16.455 DE 1966.....	21
1.3. REGULACIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO EN EL DECRETO LEY N° 2.200 DE 1978.....	23
1.4. EL DESPIDO INDIRECTO EN LA LEY N° 19.010 DE 1991.....	25
1.5. ÚLTIMAS MODIFICACIONES AL DESPIDO INDIRECTO EN NUESTRA LEGISLACIÓN.....	27
2. NATURALEZA JURÍDICA DEL DESPIDO INDIRECTO: DOCTRINA NACIONAL Y ESPAÑOLA AL RESPECTO.....	28
2.1. EL DESPIDO INDIRECTO COMO MANIFESTACIÓN DE LA CONDICIÓN RESOLUTORIA TÁCITA DEL DERECHO COMÚN EN MATERIA LABORAL.....	28
A. Doctrina nacional a favor del despido indirecto como manifestación de la condición resolutoria tácita en el derecho laboral.....	29
B. Doctrina española a favor del despido indirecto como manifestación de la resolución del derecho común.....	31
2.2. EL DESPIDO INDIRECTO COMO UNA INSTITUCIÓN PROPIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	31
A. Doctrina nacional a favor del despido indirecto como institución autónoma.....	31
B. Doctrina española a favor del despido indirecto como institución autónoma.....	32

2.3. EL DESPIDO INDIRECTO Y SU ASIMILACIÓN AL DESPIDO INJUSTIFICADO.....	34
CONCLUSIONES.....	38
BIBLIOGRAFÍA.....	40

## INTRODUCCIÓN

Dentro de las causales de término del contrato de trabajo en la regulación nacional, encontramos en el artículo 171 del Código de Trabajo el denominado despido indirecto o autodespido, el cual otorga el derecho al trabajador a dar término a su contrato de trabajo si el empleador incurriese en algunas de las causales establecidas por la ley, para así conseguir el pago de las indemnizaciones correspondientes por dicho término. Es una causal excepcional de terminación del contrato, por la cual el legislador otorga un derecho al trabajador para reaccionar en caso de ciertos incumplimientos no imputables a él y no perder las indemnizaciones que le correspondiese si se viese obligado a renunciar debido a condiciones laborales desfavorables.

Esta institución ha estado presente desde el Código del Trabajo de 1931, en el cual se observan sus primeros esbozos, regulación que ha sufrido distintos cambios a lo largo de los años, actualizándose tanto en contenido como en procedimiento, a las exigencias actuales en torno a las relaciones laborales y la protección de los trabajadores, pero manteniendo el contenido mínimo de la regulación de 1931, lo que demuestra el ya presente interés del legislador por regular el incumplimiento de ciertos deberes y obligaciones básicas por las partes del contrato de trabajo, y este caso, aquellas que afecten especialmente al trabajador, como parte más vulnerable de la relación laboral.

Sin embargo, pese a la importancia que posee esta institución para el trabajador, existen una serie de cuestiones pendientes y discusiones en torno a su regulación. Una de ellas es precisamente la de su naturaleza jurídica, de la cual poco se ha escrito en páginas nacionales, siendo, como ya se explicará en este trabajo, una cuestión de suma importancia para determinar el régimen aplicable al despido indirecto y su interacción dentro de los derechos otorgados a los trabajadores en el marco de la regulación laboral.

Es así, como el principal objetivo de este proyecto es realizar un análisis de las posturas doctrinales en torno a la naturaleza jurídica del despido indirecto, específicamente de autores nacionales y españoles. Para lograr lo anterior, es necesario analizar ciertas cuestiones previas que permitan un acabado entendimiento del tema, las cuales servirán de base para comprender las fundamentaciones realizadas tanto por nuestros tribunales como por la doctrina en cuanto al despido indirecto.

Primeramente, se realizará una delimitación de lo que se entiende por despido indirecto y su fundamentación, para luego analizar de manera breve pero ilustrativa las distintas causales a las que se remite la norma nacional junto con el procedimiento a seguir para lograr el pago de las indemnizaciones correspondientes. Sin embargo, previo a ello, se efectuará una breve exposición acerca del sistema de terminación del contrato de trabajo en Chile y sus características, toda vez que el despido indirecto es una de ellas, lo que es necesario para comprender el régimen existente en nuestro país a la hora de dar fin al vínculo laboral y apreciar de mejor manera, junto al desarrollo del tema a

través de estas páginas, del lugar que ocupa la institución en comento dentro del ordenamiento jurídico laboral.

Luego, el capítulo segundo expondrá la evolución histórica del despido indirecto en nuestra legislación, procurando exteriorizar las diferencias existentes en las regulaciones de diferentes épocas y como han avanzado hasta el día de hoy, en el cual se ve una manifiesta tendencia en orden a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, expresado en nuevas causales y la regulación del régimen indemnizatorio, que en conjunto, expresan las peculiaridades del despido indirecto en nuestra regulación.

Por último, se analizará el tema de fondo, dividiéndose el análisis de acuerdo a la postura adoptada por los autores, las cuales a grandes rasgos implican considerar la institución más llegada a la condición resolutoria tácita del derecho común o bien si se le considera una institución diferente propia del derecho laboral, realizando las respectivas diferencias entre la doctrina española y la nacional, y enfatizando las peculiaridades de regulación de esta última, toda vez que, al respecto, poco es lo que se ha dicho, y aún menos en sede jurisprudencial. Se concluye con acercamiento breve al modelo anglosajón a raíz del análisis del modelo español, pero que permite comprender ciertas particularidades de la postura clásica acerca del despido indirecto en su faz española. Sin perjuicio de que el título de esta memoria hace referencia a solo dos posturas, en un acápite diferente se trata la posibilidad de que el despido indirecto se asimile al despido injustificado, que encuentra asidero en ambas corrientes, permitiéndonos mirar desde otra perspectiva a la institución, junto a la valoración que de ella realiza la jurisprudencia de los máximos tribunales de justicia del país, aunque siempre de forma indirecta.

Esta memoria pretende acercar a la institución del despido indirecto tanto en su regulación actual como en la forma en que ha evolucionado en el tiempo en nuestra legislación, para una mayor comprensión de la institución a analizar, sin perder de vista el tema central correspondiente a las diferentes corrientes doctrinales y jurisprudenciales acerca de la naturaleza jurídica del mismo, y la postura adoptada en este trabajo, que se irá desglosando a medida que el lector profundice en el trabajo.

## CAPÍTULO PRIMERO

### GENERALIDADES ACERCA DEL DESPIDO INDIRECTO Y EL RÉGIMEN DE TERMINACIÓN DE CONTRATO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO CHILENO.

#### 1. SISTEMA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La terminación del contrato de trabajo, institución fundamental en materia de relaciones laborales, puede definirse como “*aquel fenómeno jurídico por el cual se extingue el contrato de trabajo y queda por tanto disuelta la relación laboral, dejando de existir entre las partes las obligaciones jurídicas, ético jurídicas, patrimoniales y personales que las vinculan*”<sup>1</sup>.

Para el Derecho del Trabajo es esencial que los trabajadores gocen de cierta permanencia en sus empleos que les otorgue una seguridad mínima, por lo que el sistema de terminación de la relación laboral está basado en que el empleador solo puede despedir al trabajador en determinados casos justificados, establecidos en la ley, a lo cual se denomina principio de estabilidad laboral. Tal principio se constituye como el fundamento para la regulación de la terminación del contrato de trabajo, siendo un bien jurídico a proteger<sup>2</sup>, propendiendo a la protección del trabajador en la pérdida de su fuente laboral por causas no imputables a él.

La estabilidad laboral consiste en el derecho que le asiste al trabajador de permanecer en el cargo asalariado que desempeña y en definitiva, a no ser despedido sin una causa justificada, la cual debe ser catalogada de tal forma por la autoridad competente, y en caso que no sea así, debe ser reincorporado en dicho cargo o indemnizado<sup>3</sup>. Ésta puede ser absoluta, cuando el empleador se encuentra obligado a reincorporar al trabajador a sus funciones que haya sido injustamente despedido y se haya declarado la nulidad de tal despido; o relativa, si el empleador goza de mayor libertad para dar término al contrato de trabajo, fundándose en una causa legal preestablecida, la que puede ser más o menos amplia, teniendo que indemnizar al trabajador afectado si el despido es declarado arbitrario por la autoridad competente.

Dado que el despido indirecto se encuentra ubicado en la lógica de la terminación del contrato por parte del trabajador, se analizará someramente como se estructura el sistema de terminación del contrato de trabajo en Chile y sus características, a modo de dilucidar cómo se inserta en la regulación actual de dicha institución.

---

<sup>1</sup> Lanata Fuenzalida, Gabriela, Contrato Individual de trabajo, 4ta edición, Legal Publishing, Santiago, Chile, 2010, p. 261.

<sup>2</sup> Rojas Miño, Irene, Manual de Derecho del Trabajo, LexisNexis, Santiago, Chile, 2004, p. 220.

<sup>3</sup> Lizama Portal, Luis, Derecho del Trabajo, LexisNexis, Santiago, Chile, 2003, p. 160.

## 1.1. CARACTERÍSTICAS DEL SISTEMA DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO EN CHILE.

La terminación del contrato de trabajo en la regulación nacional se estructura en base al principio de estabilidad relativa, siendo por ende, un sistema causado procediendo indemnización al trabajador siempre que se haya producido por causas no imputables a él, siendo dicha indemnización la que otorga un elemento de estabilidad laboral a la relación, toda vez que aun siendo declarado injustificado su despido, el trabajador no puede volver a su puesto de trabajo anterior, alejándose de la estabilidad absoluta como principio. En resumen, el trabajador no puede ser desvinculado de su puesto de trabajo si es que la causa invocada no se encuentra preestablecida en la ley.

Esto no siempre ha sido de esta manera, dado que la regulación y los principios rectores de la terminación del contrato de trabajo han evolucionado a través de la vida legislativa del país, comenzando con un modelo de desahucio libre, con nula protección al trabajador, pasando a uno de estabilidad relativa y luego absoluta, para volver a decantarse por el desahucio, esta vez pagado, en los albores del régimen militar en Chile. Por último, con las modificaciones realizadas al regreso de la democracia en nuestro país y el respeto a los derechos de las personas, y por ende, de los trabajadores, pilar fundamental de la misma, se regresa a la estabilidad relativa y la protección del trabajador en la relación laboral.

Excepcionalmente, se prevé en nuestra legislación actual la procedencia del desahucio pagado por el empleador. El desahucio consiste en *“el aviso anticipado que el empleador da al trabajador, manifestándole su intención de poner término al contrato de trabajo”*<sup>4</sup>, pero que trae aparejado una indemnización a favor del trabajador despedido, determinada por ley, y que se encuentra contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo.

## 1.2. CAUSALES QUE HABILITAN EL TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO EN CHILE.

El Código del trabajo regula esta materia dentro de los artículos 159 al 178, incluyendo las causales por las que procede invocar el despido, las cuales se analizarán someramente.

A. Causales del artículo 159: aquellas llamadas “causales objetivas de término del contrato de trabajo”, las cuales no dan derecho a indemnización para el trabajador. Estas son el mutuo acuerdo, la renuncia del trabajador, la muerte del mismo, el vencimiento del plazo convenido en el contrato, la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato y el caso fortuito o fuerza mayor.

B. Causales del artículo 160: Las llamadas causales de “caducidad o subjetivas voluntarias”, habilitan al empleador a terminar el contrato de trabajo sin derecho a

---

<sup>4</sup> Etcheberry Parés, Françoise, Derecho individual del trabajo, 1º edición, Legal Publishing, Santiago, Chile, 2009, p. 175.

indemnización para el trabajador, dado que dicho término se produce por actuaciones imputables a éste último. No se entrará en detalle respecto de estas causales, más que para precisar que dicho artículo tiene siete numerales, resaltando que a las conductas establecidas en el numeral primero se les exige un carácter de gravedad y comprobación, además de ser indebidas. Cómo ya se explicará más adelante, el despido indirecto se remite a algunas de ellas, que serán tratadas a propósito del mismo.

C. Causales del artículo 161: se contemplan en él las causales de desahucio pagado, excepcional en nuestra legislación, y la de necesidades de la empresa, ambas introducidas dentro de la regulación laboral como modificaciones realizadas en el régimen militar chileno, teniendo a la base el modelo económico liberal.

El despido por necesidades de la empresa, establecimiento o faena, consiste en la separación del o de los trabajadores de sus labores fundado en hechos objetivos que lo hagan inevitable, dando el legislador algunos ejemplos de dichos hechos y constituyendo una causa justificada de terminación del contrato de trabajo.

El desahucio del empleador está contemplado en el inciso segundo, constituyendo una causal de libre despido, pudiendo, el empleador poner término al contrato de trabajo aun sin causa justificada, con la salvedad que al invocarla, debe pagar al trabajador una indemnización por término de contrato de trabajo y avisarle de manera anticipada. Por lo excepcional de esta causal en nuestro sistema, procede en solo tres casos: respecto de los trabajadores con poder para representar al empleador y que estén dotados de facultades de administración, los trabajadores de casa particular y aquellos que desempeñan empleos o cargos de exclusiva confianza del empleador.

D. Causal del artículo 171: la causal contemplada en este artículo corresponde al despido indirecto, el cual será analizado en profundidad en los siguientes párrafos.

En relación al hecho del despido del trabajador, éste tiene derecho a impugnar en sede judicial su despido, lo cual se regula en el artículo 168 del Código del Trabajo, siendo las causales habilitantes las mencionadas anteriormente, con excepción, justamente del despido indirecto dado que su lógica funciona de manera diferente, lo cual implica que la causal invocada fue injustificada, indebida o improcedente su invocación (en relación al orden los artículos 159, 160 y 161) o que no exista una causa legal que lo habilite. En cuanto al despido indirecto, el trabajador tiene un plazo de 60 días hábiles desde su separación, debiendo solicitar al tribunal la declaración del término del contrato de trabajo como injustificado, indebido o improcedente, además de la orden de pago de las indemnizaciones correspondientes con los recargos establecidos en la ley.

El despido indirecto, por lo tanto, se enmarca dentro de un sistema de estabilidad relativa, protector del trabajador ante los incumplimientos de su empleador reclamables por esta vía, siguiendo su propio orden y lógica para determinar su procedencia, siendo asimilado por cierto sector de la doctrina como una modalidad del despido del empleador, que por sus características, sería injustificado.

## 2. EL DESPIDO INDIRECTO EN EL CÓDIGO DE TRABAJO CHILENO

El despido indirecto o autodespido se encuentra regulado Libro I Título V del Código del Trabajo “De la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo”, específicamente en el artículo 171, el cual en su primera parte señala: “*Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones...*”.

### 2.1. CONCEPTO DOCTRINAL Y ELEMENTOS PARA LA CONFIGURACIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO.

De la nomenclatura utilizada por el Código del Trabajo, la doctrina ha elaborado diferentes conceptos sobre el despido indirecto y llegan a consenso respecto de sus elementos esenciales, los cuales se pasará a revisar a continuación.

Los autores Thayer y Novoa definen el despido indirecto como “*el término del contrato decidido por el trabajador y de acuerdo al procedimiento que la ley franquea, motivado porque el empleador incurrió en la causal de caducidad de contrato que le sea imputable, lo cual da derecho al trabajador al pago de la correspondiente indemnización por años de servicio.*”<sup>5</sup>. En términos similares lo define Lizama Portal al entender el despido indirecto como “*la extinción del contrato por voluntad del trabajador en los casos en que sea el empleador quien incurra en las causales disciplinarias señaladas en los número 1, 5 ó 7 el art. 160*”<sup>6</sup>

Por su parte, Barahona lo conceptualiza como “*el acto unilateral, constitutivo y recepticio, en virtud del cual, el trabajador extingue el contrato de trabajo que lo vincula con el empleador, motivado por el supuesto de que el empleador ha incurrido en determinadas causas subjetivas voluntarias de terminación del contrato de trabajo y que da derecho a solicitar se ordene por el tribunal respectivo, el pago de las indemnizaciones que le correspondieren.*”<sup>7</sup> La Dirección del Trabajo, que también enfatiza la unilateralidad del acto lo define como “*acto jurídico unilateral por el cual el trabajador pone fin al contrato de trabajo, por haber incurrido el empleador en alguna de las causales de caducidad establecidas en el artículo 171 del Código del Trabajo.*”<sup>8</sup>

Del texto del artículo 171 y de las definiciones dada por los autores anteriormente es posible extraer los elementos esenciales del despido indirecto que permiten su configuración, existiendo consenso respecto de ellos.

---

<sup>5</sup> Thayer, William; Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo III, Tercera edición, Editorial Jurídica, Santiago, Chile, 1997, pp. 109-110.

<sup>6</sup> Lizama Portal, Luis, ob.cit., p. 170.

<sup>7</sup> Barahona Estay, Francisca, Despido Indirecto, PuntoLex, Santiago, Chile, 2010, pp. 9-10.

<sup>8</sup> Boletín Oficial Dirección del Trabajo, Año XXV N° 273, Chile, Octubre de 2011, ISSN 0716-968X, p. 29.

El primer elemento lo constituye la voluntad del trabajador en orden a dar término al contrato de trabajo que lo vincula con su empleador por haber incumplido este último ciertas obligaciones que el legislador ha establecido.

El segundo corresponde a que el empleador haya incurrido en alguna de las causales que contempla el artículo 171, las cuales corresponden a los números 1, 5 ó 7 del artículo 160, llamadas causales subjetivas voluntarias o de caducidad.<sup>9</sup> Además, la ley N° 20.005 incorporó el inciso tercero del artículo 171 que establece: “*Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el título IV el Libro II, responderá de conformidad a los incisos primero y segundo precedentes*”. Dicha referencia corresponde a la investigación y sanción del acoso sexual, por lo que si el empleador no sigue el procedimiento establecido por el legislador en la materia, queda sujeto a las normas del autodespido.

Por último, la existencia de un procedimiento que debe seguir el trabajador, constituido por una etapa administrativa y una judicial, la primera de ellas corresponde a determinados avisos que debe realizar en orden a informar tanto al empleador como a la Inspección del Trabajo de su voluntad de poner término al contrato de trabajo. Además, debe acudir al juzgado respectivo en el plazo de 60 días hábiles desde la terminación del contrato para que el órgano jurisdiccional ordene el pago de las indemnizaciones correspondientes, con los recargos respectivos.

Todos estos elementos serán analizados en mayor profundidad en acápites posteriores.

## 2.2. FUNDAMENTOS DEL DESPIDO INDIRECTO.

El despido indirecto se encuentra inmerso dentro del sistema de estabilidad relativa, dado que otorga al trabajador un mecanismo de defensa en caso de que el empleador, intentando vulnerar las normas laborales, realice maniobras tendientes a conseguir su renuncia, privándole de ciertos derechos otorgados por la legislación laboral. Como institución protectora del trabajador, permite equilibrar la disparidad de poder en la negociación entre las partes contratantes, toda vez que se estima que ciertas obligaciones que el legislador considera de relevancia deben ser cumplidas por el empleador, obligándolo a respetarlas.

En segundo lugar, dado el carácter bilateral del contrato individual de trabajo, se observa como una sanción al incumplimiento de las obligaciones correspondientes al empleador, que se traducen en el pago de las indemnizaciones establecidas por el legislador, así, “*la indemnización correspondiente surge, entonces, como una sanción a dicho incumplimiento*”<sup>10</sup>. Para algunos, constituye la aplicación del artículo 1545 del Código Civil en materia laboral, dado que solo puede terminar el contrato por determinadas causas legales, y aplicación, a su vez del artículo 1489 del mismo cuerpo legal, respecto de la condición resolutoria tácita, aspecto que se analizará en el segundo

<sup>9</sup> Según la nomenclatura de Thayer y Novoa, y Etcheberry Parés, respectivamente.

<sup>10</sup> Lanata Fuenzalida, Gabriela, ob.cit., p. 314.

capítulo, pero que vendría a ser una protección al contratante cumplidor de sus obligaciones que ya no desea seguir vinculado jurídicamente con el otro contratante y una sanción, tal como se mencionó, de aquel que no las cumple.<sup>11</sup>

Por otro lado, podemos encontrar su fundamento en la equidad y la justicia, toda vez que si una de las partes no cumple sus obligaciones, la otra puede poner término a la relación jurídica que los vincula. Específicamente, en materia laboral, el empleador tiene la posibilidad de disolver el vínculo por causales imputables al trabajador, por lo que es de todo derecho que éste último tenga a su vez la posibilidad de terminar el contrato de trabajo por causas atribuibles a su empleador.

Así, el despido indirecto es un “*mecanismo de protección, vía intervención judicial, de los derechos fundamentales del trabajador*”<sup>12</sup>, al asegurar un trato digno y acorde a la normativa vigente, que le permite una determinada seguridad respecto de su empleo, al tener la posibilidad de dar término al contrato por su sola voluntad cuando se sienta vulnerado en sus derechos.

### 2.3. REQUISITOS PARA SU CONFIGURACIÓN.

Como ya fue mencionado, de la regulación del despido indirecto se desprenden una serie de elementos necesarios para su configuración como causal de término del contrato de trabajo y por ende, para el posterior pago al trabajador de las indemnizaciones correspondientes con sus respectivos recargos. Tal como ya se esbozó anteriormente, los requisitos para la configuración del despido indirecto son:

A. Existencia de una relación laboral vigente entre las partes: Para poner término al contrato de trabajo, es menester que exista efectivamente una relación laboral entre el empleador y el trabajador autodespedido, y por ende, que el vínculo jurídico laboral no haya terminado con anterioridad por otras causas.

B. Voluntad del trabajador en orden a poner término al contrato de trabajo por el incumplimiento del empleador de ciertas obligaciones establecidas por el legislador: Es necesario como presupuesto esencial que el trabajador manifieste su voluntad de poner término a la relación laboral, toda vez que la voluntad es un requisito esencial de todo acto jurídico, dirigido a causar los efectos jurídicos queridos por su autor, en este caso, el de extinguir una relación jurídica.

Barahona Estay<sup>13</sup> se pregunta acerca de la forma en que debe manifestarse esta voluntad y la naturaleza de esa manifestación. La primera interrogante la responde el mismo artículo 171 en su inciso 4º, remitiéndose a los avisos establecidos en el artículo 162 tanto forma como en oportunidad. Así el trabajador deberá comunicarlo por escrito, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato,

---

<sup>11</sup> Opazo Chacoff, Héctor Hugo, El Despido Indirecto, Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales de la Universidad de Concepción, Concepción, 1991, p.11.

<sup>12</sup> Barahona Estay, Francisca, ob.cit. p. 22.

<sup>13</sup> Barahona Estay, Francisca, ob. cit., pp. 46-49.

expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda además de enviar una copia a la Inspección del Trabajo.

De lo anterior se puede entender que esta forma de manifestar la voluntad, es decir, el aviso al empleador, constituye una solemnidad del acto, por lo cual su ausencia invalidaría la terminación del contrato. Sin embargo, la jurisprudencia ha sentado un criterio distinto, toda vez que entiende que “los errores u omisiones en que se incurra con respecto al aviso de terminación del contrato, no invalidan la terminación del mismo (...). Asimismo, la ley no prevé la invalidación de la sentencia como sanción por falta del aviso de despido o autodespido, aunque sí impide que la parte infractora pueda alegar otros hechos que los allí señalados, cuyo no es el caso en autos (...)”<sup>14</sup>. De esta forma, el trabajador que no dio aviso oportuno a su empleador no pierde su derecho a las indemnizaciones correspondientes, además de no constituir una causal para invalidar una sentencia. Por ello, *“dichos avisos no tienen el carácter de solemnidades, pero son la manera más óptima manifestar la voluntad. En caso de omitirse esos avisos, la manifestación de voluntad se expresaría tácitamente, simplemente dejando de asistir al trabajo, o en último caso con la interposición de la demanda por las indemnizaciones correspondientes”*<sup>15</sup>. Por su parte, la Corte de Apelaciones de Santiago, al igual que la Dirección del Trabajo, consideran que la sanción contenida en el artículo 454 N°1 del Código<sup>16</sup> del trabajo respecto lo omisión del aviso o de los hechos contenidos en la carta de autodespido, no es aplicable a esta institución en comento, sino que solo al despido patronal<sup>17</sup>, ya que lo que prevalece es la manifestación concreta del trabajador en orden a dar término a la relación laboral.

#### 2.4. LA CONFIGURACIÓN DE LAS CAUSALES HABILITANTES, MENCIONADAS EXPRESAMENTE EN EL ARTÍCULO 171.

Como otro de los requisitos, se encuentran las causales habilitantes del despido indirecto, las cuales se encuentran mencionadas en el artículo 171 del Código del Trabajo, las que debido a su importancia se analizarán en este apartado.

Para que opere el despido indirecto como causal de terminación del contrato de trabajo, el trabajador debe invocar ciertos incumplimientos imputables a su empleador, los cuales se encuentran expresamente enunciados en el artículo 171 del Código del Trabajo. Dicho artículo se remite a su vez a las causales de caducidad del artículo 160,

---

<sup>14</sup> Corte de Apelaciones de Valparaíso 18.05.09, Rol N° 129-2009, caratulado “Deramon con Cabaña Quinta S.A”.

<sup>15</sup> Barahona Estay, Francisca, ob. cit., p. 47.

<sup>16</sup> Artículo 454 N°1 inciso segundo: *No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.*

<sup>17</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 676-2010 6.09.2010, Considerando tercero: *“Que la norma del artículo 454 citado se aplica al despido patronal. Por consiguiente, la eventual ausencia conceptual de lo fáctico en la carta de despido indirecto, no conforma un contexto de solemnidades precisamente por cuanto prevalece la expresión de voluntad que concreta el actor de poner término a la relación laboral.”*

específicamente los numerales 1, 5 ó 7, las cuales se analizarán a continuación desde la perspectiva del trabajador.

2.4.1. Análisis del numeral primero del artículo 160: conductas graves debidamente comprobadas.

*“Artículo 160 n°1: Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:*

*a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.*

*b) Conductas de acoso sexual.*

*c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier otro trabajador que se desempeñe en la misma empresa.*

*d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador.*

*e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.*

*f) Conductas de acoso laboral”*

Como primera precisión, es posible apreciar de la sola lectura que las conductas están redactas de forma en que es el trabajador el que las comete, toda vez que no están reguladas expresamente acerca del despido indirecto, por ello hay que entenderlas, en orden a la remisión del artículo 171 y dentro de la lógica del autodespido como conductas indebidas del empleador hacia el trabajador.

El encabezado contiene los requisitos que debe cumplir cada una de las causales contempladas en este numeral, los cuales son la gravedad de los hechos constitutivos de la causal, y que éstas se encuentren debidamente comprobadas. Respecto del primer requisito, la conducta debe tener cierta gravedad, magnitud o envergadura, que produzca un real perjuicio al trabajador y que en definitiva lo lleve a tomar la decisión de dar término al contrato de trabajo, no tratándose de simples faltas.<sup>18</sup> El segundo requisito consiste en la debida comprobación al momento de invocar la causal, exigencia que fue incorporada indubitadamente respecto de todas las causales con la modificación de la ley N° 19.759 que modificó el encabezado del artículo 160 N°1. Además es menester recalcar que se circunscriben exclusivamente al ámbito de la empresa, por lo que queda fuera cualquier infracción cometida en la vida privada por parte del empleador, a menos que cause un perjuicio o afecte la relación laboral.

Análisis de las causales en específico:

a) Falta de probidad.

---

<sup>18</sup> Etcheberry Parés, Françoise, ob. cit., p. 165.

De acuerdo a la Dirección del Trabajo<sup>19</sup> la falta de probidad debe entenderse como la ausencia de honradez, integridad o rectitud en el actuar, siguiendo en este sentido al significado dado por la Real Academia Española de la Lengua, pero considera que la ponderación y delimitación de esta causal queda entregada a los tribunales de justicia.<sup>20</sup> Su fundamento se encuentra en el contenido ético del contrato de trabajo, que establece deberes recíprocos entre empleador y trabajador de lealtad, confianza y fidelidad.

Al ser una causal de despido indirecto, debe entenderse como falta de probidad o rectitud del empleador hacia el trabajador afectado, siendo, como las demás causales una falta común tanto a empleadores como trabajadores. Así, una conducta no proba puede ser el *“forzar a sus trabajadores a firmar liquidaciones de sueldos en blanco, contrato de trabajo sin llenar y, en general, todo tipo de documentos o declaraciones que no se avengan con la verdad (...)”*<sup>21</sup>.

La Corte de Apelaciones de Santiago en el caso caratulado *“Muñoz con Clínica Grecia S.A y Otra”*<sup>22</sup> estableció que el incumplimiento de las obligaciones de seguridad social, no obstante haber procedido el empleador a realizar dichos descuentos, constituye falta de probidad en su obrar, al configurarse un ilícito del empleador relativo al patrimonio del trabajador que no se condice con un recto obrar, y que a mayor abundamiento causa daño patrimonial.

En cuanto a esta causal, junto a las de las letras b) y f), el inciso segundo del artículo 171 habilita a reclamar junto a las indemnizaciones establecidas por el inciso primero, todas aquellas que sean a las que tenga derecho.

b) Conductas de acoso sexual.<sup>23</sup>

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada, confluyendo dos aspectos negativos: debe ser no deseada y ofensiva.<sup>24</sup> Es expresión de las relaciones de poder, siendo un abuso del mismo por quien lo detenta, con el fin de ejercer dominio sobre quienes carecen de él y, que por ende, se encuentran en una situación de vulnerabilidad.<sup>25</sup> Dada esta característica, el despido indirecto se muestra

---

<sup>19</sup> Dirección del Trabajo, disponible en <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60514.html>

<sup>20</sup> En el mismo sentido Barahona, Estay, Francisca, ob. cit p. 51.

<sup>21</sup> Nadal Serri, Daniel, El Despido en el Código del Trabajo, LexisNexis, Santiago, Chile, 2003, pp. 162-163.

<sup>22</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 229-2003 de 4 de diciembre de 2003.

<sup>23</sup> El artículo 2° inciso 2° Código del Trabajo contiene un concepto de acoso sexual *“el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quien los reciben y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”*

<sup>24</sup> Organización Internacional del Trabajo, Género, Salud y Seguridad en el trabajo, Hoja informativa n°4: El hostigamiento o acoso sexual, disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf)

<sup>25</sup> Carrasco Oñate, Celina; Vega López, Patricia, Acoso sexual en el trabajo ¿Denuncia o sufrir en silencio? Análisis de denuncias, Dirección del Trabajo, Chile, 2009, p. 26.

como uno de los mecanismos que permiten al trabajador o trabajadora vulnerada en sus derechos la posibilidad de dar término a la relación laboral por esta causa.

La conducta tiene como elementos constitutivos que sea de índole sexual, una conducta molesta y manifestada por cualquier medio, ya sea de forma física, verbal o no verbal, la cual es indeseada por el trabajador y que repercute de manera desfavorable en el desempeño o ambiente laboral para el afectado.

El hostigamiento sexual laboral se puede manifestar como acoso jerárquico o vertical, en el cual el empleador o un superior jerárquico del trabajador realizan las conductas, asociado con chantajes, beneficios o amenazas en caso de acceder o no a las exigencias. También puede manifestarse como acoso ambiental u horizontal, el cual se origina entre trabajadores de similar jerarquía o incluso menor.<sup>26</sup> Respecto al autodespido es determinante el sujeto activo de la conducta de acoso sexual, el cual debe ser el empleador o sus representantes<sup>27</sup>, configurándose principalmente un acoso de tipo vertical, toda vez que sus decisiones en torno a las posibilidades laborales del trabajador afectado se encuentran en mayor o menor medida en sus manos, en caso de no aceptar los requerimientos realizados.

La jurisprudencia<sup>28</sup> ha establecido que de acuerdo al encabezado del artículo 160 N°1, la conducta de acoso sexual debe ser grave, es decir, de una entidad que no permita la continuación de la relación laboral, y estar debidamente comprobada, esto es que los actos imputados al empleador se encuentran realmente verificados, carga que pesa sobre el trabajador que demanda en base a esta causal, siendo insuficiente por sí misma, la prueba testimonial que no contenga las características de verosimilitud y precisión exigidas.

El inciso final del artículo 171 establece una sanción en caso de invocar esta causal falsamente o para lesionar la honra del demandado, declarando el tribunal la demanda como carente de motivo plausible, la cual obliga al actor a indemnizar todos los perjuicios causados. Si la causal se invocó maliciosamente, junto a las indemnizaciones, se podrán invocar otras acciones legales correspondientes.

#### c) Vías de hecho.

Se refiere a incurrir en conductas violentas, riñas o agresiones físicas de parte del empleador hacia el trabajador, dentro del marco contractual laboral, siendo el contexto de su producción un elemento esencial a considerar.

La Corte de Apelaciones de Concepción se refiere a ella como *“toda acción de fuerza o violencia que una persona ejecuta o realiza en contra de otra sin estar amparada por alguna norma jurídica que la justifique o la legitime. Las vías de hecho*

---

<sup>26</sup> En base a: Caamaño Rojo, Eduardo, El bien jurídico protegido frente a los actos de acoso sexual en el lugar de trabajo, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXV, Valparaíso, Chile, 2004, p.99.

<sup>27</sup> Artículo 4° Código del Trabajo.

<sup>28</sup> Corte Suprema, Sentencia Rol N° 6569-08 de 14 de enero de 2009.

*se han entendido referidas a "agresiones físicas", a reacciones violentas y groseras; en general, ofensas físicas entendidas como un injusto ataque de una persona a otra, materialmente, al hacerla objeto de una agresión que mortifique o lesione su integridad corporal.”*<sup>29</sup>

En cuanto a la determinación del empleador para estos efectos, la jurisprudencia ha establecido que el concepto dado por el Código del Trabajo en su artículo 3° abarca tanto a la persona natural como a una persona jurídica que utiliza, en virtud de un contrato de trabajo, servicios personales, intelectuales o materiales de una persona. Junto a ello, el artículo 4° se refiere a quienes se consideran representantes del empleador, obligando al trabajador, entre ellos el gerente y el administrador, o cualquier otra persona que ejerce funciones de dirección o administración habitualmente por cuenta de una persona natural o jurídica.<sup>30</sup>

#### d) Injurias.

Tanto la Dirección del Trabajo como la jurisprudencia entienden las injurias para efectos laborales como ofensas verbales o físicas o expresiones que agraven o ultrajen a otro mediante palabras y obras, que sean suficientes para poner término al contrato de trabajo, pero sin llegar a constituir el delito de injurias contemplado en el Código Penal chileno. Se ha exigido, además, tener en consideración el contexto en que son emitidas las expresiones, específicamente exigiendo el ánimo de injuriar.<sup>31</sup>

#### e) Conducta inmoral. .

Una conducta inmoral implica una actuación reñida con la moral socialmente aceptada.<sup>32</sup> Corresponde ya sea una acción u omisión que trae aparejada una actitud negativa o sancionatoria por parte de un grupo de personas, por oponerse a ciertas prácticas consideradas valiosas o correctas.

Dada la redacción original del artículo, y en especial respecto de la exigencia, entendida en la lógica del artículo 171, de afectar la empresa en la que se desenvuelve el trabajador, hace muy difícil su configuración, toda vez que el empleador no pretende que su propia empresa se vea perturbada, y menos por un conducta proveniente de sí mismo. Así, Barahona propone que esta causal debiese ser adecuada en su comprensión al despido indirecto, *“es decir, que se configure en caso de la conducta inmoral del empleador que afecte al trabajador, en su ámbito laboral.”*<sup>33</sup>

---

<sup>29</sup> Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 514-2007.

<sup>30</sup> Corte de Apelaciones de Valdivia, Rol N° 235-2007 de 29 de enero de 2008.

<sup>31</sup> Dirección del Trabajo, Centro de consultas laborales, ¿qué debe entenderse por injuria para los efectos de poner término al contrato? Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60516.html>. En el mismo sentido, Corte de Valdivia, 29.01.2008, Rol 235-2007, citado por Barahona Estay, Francisca, ob. cit., p. 63; Corte Suprema, causa Rol n 644-2005 de 17 de agosto de 2006, citado por Etcheberry Parés, Françoise, ob. cit., p. 168.

<sup>32</sup> Etcheberry Parés, Françoise, ob. cit. P.168.

<sup>33</sup> Barahona Estay, Francisca, ob.cit. p.64.

f) Acoso laboral.

La ley N° 20.607 de 8 de agosto de 2012 incluyó como causal del artículo 160 N° 1 el acoso laboral o mobbing, llamado también psicoterror laboral, que nuestra legislación se encarga de definir en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo<sup>34</sup>, a partir del cual la Inspección del trabajo lo conceptualizara como *“todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados”*<sup>35</sup>.

Constituye un atentado contra la dignidad del trabajador y vulneración de derechos fundamentales tales como la integridad física y psíquica, el derecho a la vida privada y a la honra, y a la no discriminación, manifestándose como una conducta pluriofensiva. La conducta, ya sea por acción u omisión, debe ser reiterada y sistemática en el tiempo, necesario para configurar un ambiente laboral hostil para el trabajador que mermen sus posibilidades laborales, no bastando conflictos puntuales para configurarla.

Dentro del esquema del mobbing, éste puede presentarse de diferentes formas, como acoso laboral vertical, horizontal o mixto.<sup>36</sup> Tiene relevancia en materia de despido indirecto, el acoso laboral vertical de tipo descendente, según el cual el sujeto que está en una posición jerárquica superior, como lo es el empleador y sus representantes, hostiga al trabajador, el cual se encuentra subordinado a él, creando un ambiente laboral hostil y afectando la dignidad del trabajador.

Con anterioridad a la dictación de la ley N° 20.607, el acoso moral laboral podía subsumirse dentro de otras causales del artículo 160, ya sea como falta de probidad del empleador<sup>37</sup> o recurriendo al los numerales quinto y séptimo del mismo artículo.

---

<sup>34</sup> *“Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”*

<sup>35</sup> Inspección del Trabajo, ordinario 3519/034 de 9 de agosto de 2012.

<sup>36</sup> El mobbing vertical se produce entre personas que se encuentran en posiciones jerárquicas diferentes; el mobbing horizontal se produce entre trabajadores que se encuentran en posiciones similares o equivalentes en la empresa; y el mobbing de carácter mixto comienza con un acoso horizontal, en el cual, a pesar de ser una situación conocida por el empleador, este se abstiene de intervenir. Dado que esta materia excede el objeto de este trabajo, para más información ver : Caamaño Rojo, Eduardo, La noción de acoso moral laboral o “mobbing” y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile, Revista de derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXXVII, 2° semestre de 2011, Valparaíso, Chile, p. 222-224.

<sup>37</sup> Gamonal Contreras, Sergio y Prado López, Pamela, El mobbing o acoso moral laboral, Santiago, Editorial LexisNexis, 2006, p. 87, citado por Barahona Estay, Francisca, ob. cit., p. 53.

#### 2.4.2. Análisis del numeral quinto del artículo 160.

*“Artículo 160 n° 5: 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.”*

Como se aprecia de la sola lectura, este numeral no contiene los requisitos de gravedad y debida comprobación de los hechos que sustentan la causal, pero el adjetivo “temerarias” que es vinculado a las conductas a realizar es entendido como extremadamente negligentes o imprudentes que puedan provocar los resultados que el numeral prevé, lo cual debe acreditarse fehacientemente y de manera precisa, siendo el elemento principal exigido. Además de ello, debe afectar los bienes jurídicos indicados en la norma, como es la seguridad y la salud de los trabajadores, entendiéndose como conductas temerarias las que den posibilidad cierta de se produzca el perjuicio.<sup>38</sup>

Ejemplos de conductas temerarias que vulneran la salud y seguridad de los trabajadores en sus faenas, correspondiente al incumplimiento del deber impuesto por el artículo 184 del Código del Trabajo, serían el incumplir disposiciones sobre menores y mujeres embarazadas, trabajo en faenas peligrosas, o utilización de elementos defectuosos.<sup>39</sup>

#### 2.4.3. Análisis del numeral séptimo del artículo 160.

*“Artículo 160 n° 7: incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”*

Corresponde a una causal genérica, toda vez que puede incluir una serie de incumplimientos, que a pesar de no encontrarse expresamente descritos en el contrato, implican una violación del mismo, dado que aquí se incluye todos aquellos derechos que las leyes otorgan al trabajador en el ámbito laboral y que son vulnerados por el empleador con su actuar, pudiendo recurrir a este numeral cuando la conducta de este último no se encuadre en las descritas en las demás causales, pero que de todas formas constituyan un quebrantamiento de las obligaciones emanadas del vínculo laboral, lo que implica el reconocimiento de este carácter contractual de la relación laboral, en la que *“el cumplimiento de la obligación de una de ellas será la causa para el cumplimiento de sus obligaciones por la otra.”*<sup>40</sup>

Se exige como requisito que el incumplimiento sea grave, calificación entregada al juez en su determinación, pero tal como se mencionó anteriormente, la gravedad se entiende referida a cierta magnitud o significación que no permita la continuidad de la

---

<sup>38</sup> Corte Suprema, Rol N° 775-2004 de 28 de abril de 2005 y Corte de Apelaciones de Rancagua, Rol N° 285-2008 de 11 de Noviembre de 2008, citado por Zavala Ortiz, José Luis, Terminación del contrato de trabajo: causales del artículo 160 del Código del Trabajo. Casos y Jurisprudencia, PuntoLex, Santiago, Chile, p.38-39.

<sup>39</sup> Gamonal Contreras, Sergio y Guidi Moggia, Caterina, Manual del contrato de trabajo, 3ª edición, Legal Publishing, Santiago, Chile, 2012, p. 312.

<sup>40</sup> Lanata Fuenzalida, Gabriela, ob.cit., p. 281.

relación laboral y por ende habilite de manera suficiente a disolver el vínculo contractual.

En cuanto a la expresión “obligaciones del contrato”, se entiende por ello a todo tipo de obligaciones, tanto las impuestas por la ley<sup>41</sup> como contenido mínimo del contrato de trabajo como las acordadas por la voluntad de las partes en el contrato o documentos que lo integren, como aquellas contenidas en el reglamento interno de la empresa y las de un contrato colectivo. A modo ejemplar, algunas conductas que implican un incumplimiento grave: retraso o falta de pago de remuneraciones al trabajador, retardos o no pago de las cotizaciones previsionales, retraso o no pago de bonificaciones pactadas no constitutivas de remuneración, utilización abusiva de la facultad jurídica de mando o *ius variandi*, falta de ocupación efectiva y adecuada del trabajador, no respeto de normas de licencias médicas, entre otros.

## 2.5. ETAPAS ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL DEL DESPIDO INDIRECTO.

Por último, la invocación de la causal imputable al empleador produce el término de la relación laboral, sin embargo, para que el autodespido permita que el trabajador reciba el pago las indemnizaciones legales es necesario cumplir con ciertas actuaciones a fin que sea el órgano jurisdiccional el que declare la correcta configuración de la causal invocada, y en definitiva, que el despido indirecto produzca todos sus efectos.

### 2.5.1. ETAPA ADMINISTRATIVA O FORMALIDADES PARA LA PROCEDENCIA DEL AUTODESPIDO<sup>42</sup>

De acuerdo al inciso cuarto del artículo 171, el trabajador debe cumplir con la obligación de dar aviso de su voluntad de dar término a la relación laboral por despido indirecto tanto a su empleador como a la Inspección del Trabajo.

Respecto del empleador, debe comunicar su decisión por escrito, ya sea personalmente o por carta certificada al domicilio señalado en el contrato de trabajo, expresando las causales invocadas y los hechos en que se funda, en el plazo de 3 días hábiles desde que se produce la separación del trabajador. Como ya se trató respecto de la forma en que el trabajador puede manifestar su voluntad, la omisión de este aviso no acarrea la imposibilidad de impetrar la acción de despido indirecto y por ende, no imposibilita que ésta produzca sus plenos efectos, punto sobre el cual la Dirección del trabajo establece que “*hay obligaciones formales para ejercer la facultad del despido indirecto. El incumplimiento de las formalidades en las comunicaciones propias del*

---

<sup>41</sup>Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 91-2001 de mayo de 2011, respecto de la falta o retraso del pago de cotizaciones previsionales como infracción grave de las obligaciones del contrato, toda vez que es una obligación que emana de la ley: “*la infracción de que se trata , no solo puede estar referida a las obligaciones pactadas contractualmente, sino a toda la legislación laboral , a las causales que autorizan la terminación del contrato de trabajo y, más aun, tal infracción también puede estar referida al derecho común que tengan relación con la existencia de una relación laboral . Esta normativa se entiende incorporada a las estipulaciones del contrato de trabajo*”

<sup>42</sup> Nomenclatura de Barahona Estay, Francisca, ob.cit. p. 98; y Gamonal Contreras, Sergio y Guidi Moggia, Caterina, ob. cit., p. 313., respectivamente.

*despido indirecto, no le resta validez a la decisión de autodespedirse*<sup>43</sup>. Sin embargo, el envío de dicha comunicación puede ser beneficioso para el trabajador en casos de haber pugna en la fecha en que se comunica el despido indirecto y la eventual posibilidad de que el empleador, para evitar el pago de las indemnizaciones y sus recargos, decida terminar la relación contractual con posterioridad a la comunicación, por lo que es un medio de prueba fehaciente acerca de la fecha exacta de la separación.

En cuanto a la Inspección del Trabajo, en el mismo plazo antes mencionado se le debe enviar una copia del aviso entregado al empleador. Las inspecciones del trabajo tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

La importancia de los avisos, más allá de los mencionados como manifestación de voluntad del trabajador y su fin probatorio, corresponde a la contabilización del plazo para interponer la demanda en sede judicial para el pago de las indemnizaciones respectivas, el cual es de 60 días hábiles desde la terminación del contrato. Junto a ello, el aviso dado al empleador permite la preparación de una defensa adecuada acerca de las causales y hechos invocados, y de tomar conocimiento del término de la relación laboral.

#### 2.5.2. ETAPA JUDICIAL DEL DESPIDO INDIRECTO.

Para obtener el pago de las indemnizaciones que le correspondieren al trabajador por despido indirecto, éste debe iniciar un procedimiento judicial tendiente a que el juez declare la configuración de las causales invocadas y ordene el pago de dichas indemnizaciones. El plazo para realizar esta actuación fundamental, que en definitiva permitirá o no, si es que la causal se configura, que el despido indirecto produzca todos sus efectos.

El tribunal competente para conocer de este asunto es el Juzgado de letras del Trabajo del domicilio del demandado, o aquel del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante, siguiendo las normas establecidas en los artículos 415 a 424 del Código del Trabajo. Por aplicación del artículo 421, en las comunas en las que no sean territorio jurisdiccional de los Juzgados de Letras del Trabajo, conocerán los Juzgado de letras en lo civil.

### 5. EFECTOS DEL AUTODESPIDO.

#### 5.1. Término de la relación laboral.

Se desprende de la redacción del artículo 171 que la terminación del contrato de trabajo se produce por la manifestación de voluntad del trabajador al invocar las causales de despido indirecto, separándose de sus actividades laborales, por lo cual, la

---

<sup>43</sup> Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo, Octubre de 2011, p. 37, en el mismo sentido Gamonal Contreras y Guidi Moggia, ob. cit. p.313.

declaración judicial no se refiere al término del contrato de trabajo, si no solo a la configuración de la causal invocada y al pago de las indemnizaciones correspondientes. Si el juzgado respectivo no considera suficientemente acreditada la causal, se entiende que el contrato terminó por renuncia.

## 5.2. Pago de las indemnizaciones correspondientes y sus respectivos aumentos.

Cumplidas las formalidades anteriores y una vez acreditada por el actor la configuración de la causal y así declarada por el órgano jurisdiccional, éste procederá a ordenar el pago de las indemnizaciones que le correspondan al trabajador.

Las indemnizaciones a las que tiene derecho el trabajador son:

A. Indemnización por falta de aviso previo o sustitutivo del aviso previo: El artículo 171 habilita al trabajador a reclamar la indemnización contemplada en el inciso cuarto del artículo 162, la cual procede cuando el empleador no comunica al trabajador, con a lo menos treinta días de anticipación, la terminación del contrato de trabajo, siendo el monto a pagar el de la última remuneración devengada.

De acuerdo a la procedencia de esta indemnización, cabe preguntarse cómo se inserta dentro de la lógica del autodespido, en el cual es el trabajador el que comunica al empleador su voluntad de terminar el contrato. Atendiendo al fundamento de esta indemnización en materia de despido indebido es posible vislumbrar su fundamento en esta institución, toda vez que el trabajador ha sufrido un perjuicio inmediato, consistente en la pérdida de su trabajo, el cual se ve cubierto al recibir como indemnización el monto equivalente a la última remuneración devengada.<sup>44</sup>

B. Indemnización por años de servicio: Su causa es la terminación del contrato de trabajo y de acuerdo al artículo 163 procede si el contrato estuvo vigente por un año o más, pudiendo ser una indemnización convencional, ya sea en el contrato individual de trabajo o uno colectivo, la cual no puede menoscabar los derechos que la ley le otorga al trabajador en esta materia. Por otra parte, en ausencia de indemnización convencional, la indemnización a pagar es la legal, que es la establecida por el legislador como un piso mínimo para el trabajador; su monto equivale a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al empleador, teniendo como límite máximo trescientos treinta días de remuneración.

C. Recargos a la indemnización por años de servicio: La indemnización por años de servicio aumenta en determinado porcentaje establecido en la normativa, de acuerdo a la configuración de una u otras causales. Tales recargos también son contemplados en materia de despido indebido, lo cual es menester presente, dada la similitud de ambas instituciones y que se tratará en el capítulo posterior.

---

<sup>44</sup> Barahona Estay, Francisca, ob.cit. p.120

Los recargos establecidos corresponden a un 50% si el empleador incurrió en la causal genérica del artículo 160 N°6 y de hasta un 80% si hubiese incurrido en la de los números 1 ó 5 del mismo artículo, criterio exacto que queda en manos del juez a determinar.

D. Indemnización por daño moral<sup>45</sup>: La procedencia del daño moral en el contrato de trabajo, no sólo a la luz de las normas de despido indirecto, es fruto de discusión, que por su extensión y sobrepasar el objeto de este trabajo no será tratado en este momento.

E. Otras indemnizaciones a las que tenga derecho: Respecto de las causales contempladas en el artículo 160 N°1, específicamente respecto de las conductas de falta de probidad, acoso sexual y acoso moral laboral, el legislador establece que el trabajador puede reclamar otras indemnizaciones de manera simultánea con las demás indemnizaciones que el artículo 171 indica, agregándose el caso de no observar el procedimiento del Título IV Libro II del Código del trabajo correspondiente a la investigación y sanción del abuso sexual.

Esta norma abre, de manera más clara, la posibilidad de demandar daño moral por la terminación del contrato de trabajo, aunque circunscrita a causales de mayor gravedad y atentatorias de derechos fundamentales. Respecto del daño patrimonial, la norma habilita a demandar otros perjuicios ocasionados por la terminación del contrato de trabajo, cuando las indemnizaciones establecidas por la ley no sean suficientes.

---

<sup>45</sup> Para más información ver: Gamonal Contreras, Sergio, El daño moral en el contrato de trabajo, LexisNexis, Santiago, Chile, 2005.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL AUTODESPIDO. DISCUSIÓN ACERCA DE LA NATURALEZA JURÍDICA DEL DESPIDO INDIRECTO.

#### 1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DESPIDO INDIRECTO EN LA LEGISLACIÓN CHILENA.

La regulación del régimen de terminación del contrato de trabajo en Chile ha sufrido numerosas modificaciones a lo largo de su historia legislativa, por lo cual, la configuración de la institución del despido indirecto tal cual como la conocemos se ha ido desarrollando a lo largo de diferentes cuerpos normativos, los que a su vez han visto afectados por los diferentes cambios y las vicisitudes políticas vividas por nuestro país. Desde los primeros esbozos del despido indirecto hasta su regulación actual y últimas modificaciones que han hecho hincapié en el respeto los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa, agregando entre sus causales el acoso sexual y el acoso moral laboral, podemos apreciar un poderoso mecanismo de defensa otorgado por el legislador al trabajador ante incumplimientos imputables del empleador, el cual se va moldeando paulatinamente a través de los diferentes cuerpos normativos que lo regulan.

##### 1.1. PRIMEROS ESBOZOS DEL AUTODESPIDO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE 1931.

Las primeras normas acerca del autodespido están contenidas en el Código del Trabajo de 1931, a pesar de que la institución no se encuentra aún desarrollada por completo. Es así como el Título IV “*del contrato para empleados particulares*”, específicamente en su número IX contemplaba la regulación de la terminación del contrato de trabajo, el cual, entre otras causas, terminaba, según lo dispuesto por el artículo 163, por las causales de caducidad contenidas en el artículo 164 del mismo cuerpo legal. Para efectos del análisis del despido indirecto, importan las siguientes causales:

Nº 8. *Las injurias, maltrato, o actos de una de las partes que comprometan la seguridad personal, el honor o los intereses de la otra;*

Nº 9. *La retención de los sueldos y comisiones del empleado por más de un mes; y*

Nº 10. *La falta grave a cualquiera de las obligaciones que impone el contrato.*

Se colige de la sola lectura del numeral que las causales de caducidad, en especial estas tres últimas, eran tratadas en una sola disposición respecto de infracciones cometidas tanto por el empleador o por el trabajador (con excepción del numeral 9, el cual solo aplica al empleador), no existiendo una disposición única que tratase el despido indirecto, pero siendo esta la forma en la que el trabajador podía invocarlo,

aplicando, a falta de norma expresa, el procedimiento general regulado en el libro IV de dicho cuerpo legal.<sup>46</sup>

La configuración de la causal por parte del empleador permitía al trabajador acceder a una indemnización por años de servicio, lo cual se desprende del artículo 175 N°3 del Código del Trabajo, el cual, a contrario sensu, permitía dicha indemnización respecto de las causales de caducidad de los numerales 2,4,9, y 8 y 10 en sus casos.<sup>47</sup> De acuerdo al artículo 171 esta indemnización es equivalente a un sueldo mensual por cada año completo de servicios, con un máximo de mil pesos, siendo este sueldo mensual el término medio de los sueldos y comisiones, o sólo de las comisiones, de los últimos seis meses trabajados. Para efectos de cómputo del tiempo, se consideraba desde que el empleado entraba al servicio hasta que cesaba en sus funciones.

## 1.2. DELIMITACIÓN LEGISLATIVA DEL DESPIDO INDIRECTO EN LA LEY 16.455 DE 1966.

El artículo 9 inciso tercero contemplaba la posibilidad de terminar el contrato de trabajo por parte del trabajador si el empleador incurría en determinadas causales enumeradas en el artículo segundo de la misma ley.

Dicho artículo en su inciso tercero disponía: *“Si quien incurriere en alguna de las causales enumeradas en el artículo 2° de esta ley, en lo que le sean aplicables, fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al respectivo Juzgado para que éste, de acuerdo con las normas de los artículos 7° y 8° de la presente ley, fije la indemnización que proceda sin perjuicio de las acciones civiles y criminales que el trabajador pudiere deducir en contra del empleador.”*

Por su parte, el artículo 2° mencionado contemplaba trece causales<sup>48</sup> por las cuales era posible dar término al contrato de trabajo; sin embargo, dada la amplitud de

---

<sup>46</sup> Barahona Estay, Francisca, ob. cit, p. 28.

<sup>47</sup> Artículo 175: *No procederá la indemnización por años servidos:*

N°3. *En los casos de caducidad del contrato por las causales del artículo 164, con excepción de los números 2, 4,9 y 8 y 10 en sus casos.*

<sup>48</sup> Artículo 2°.- *Serán causas justificadas de terminación del contrato de trabajo las siguientes:*

- 1.- *La conclusión del trabajo o servicio que dieron origen al contrato;*
- 2.- *La falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada;*
- 3.- *Las negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador;*
- 4.- *Los actos, omisiones e imprudencias temerarias que afecten a la seguridad del establecimiento o de los trabajadores o a la salud de éstos;*
- 5.- *El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías;*
- 6.- *La no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos Lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo al trabajo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación en la marcha de la obra;*
- 7.- *El abandono del trabajo por parte del trabajador.*

*Se entiende por abandono del trabajo:*

- a) *La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y*
- b) *La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.*

la remisión del artículo 9º, que no contempla la limitación a determinadas causales tal como lo hace la redacción actual de la institución, es necesario determinar cuáles de ellas son aplicables al despido indirecto. Para que se configure el despido indirecto, haciendo una interpretación acorde a la institución el empleador debía incurrir en una causal subjetiva voluntaria<sup>49</sup>, las que correspondían a las de los números 2,4 y 11, similares a las actualmente existentes.

*Artículo 2º.- Serán causas justificadas de terminación del contrato de trabajo las siguientes:*

*2.- La falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada;*

*4.- Los actos, omisiones e imprudencias temerarias que afecten a la seguridad del establecimiento o de los trabajadores o a la salud de éstos;*

*11.- El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato;*

Respecto al procedimiento a seguir para dar término al contrato en virtud del despido indirecto, según el inciso primero y segundo del artículo 9º, el trabajador debía dar aviso al empleador con treinta días de anticipación, siendo firmado dicho aviso por el trabajador interesado y el presidente del Sindicato o del Delegado del Personal, o pudiendo ser ratificado por el trabajador luego ante la Inspección del Trabajo. Por otro lado, el trabajador debía acudir al juzgado respectivo para que éste, respecto al procedimiento establecido en los artículos 7º y 8º de la misma ley, fijase las indemnizaciones procedentes. Es así, como de acuerdo al artículo 7º, el juzgado conocía y resolvía la reclamación interpuesta en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes, las que debían concurrir con sus medios de prueba, celebrándose con la parte que hubiere asistido.

La duración máxima del procedimiento era de 15 días hábiles desde que se notificaba a las partes la interposición de la reclamación, las cuales podían comparecer a todas las gestiones personalmente, sin necesidad de patrocinio de abogado. La prueba rendida era apreciada y fallada en conciencia y las resoluciones dictadas en el procedimiento no eran susceptibles de recurso alguno.

---

*8.- El caso fortuito o fuerza mayor;*

*9.- La falta o pérdida de la aptitud profesional del trabajador especializado, debidamente comprobada de acuerdo al Reglamento. Este Reglamento deberá ser dictado previo informe favorable del Servicio Nacional de Salud y de la Superintendencia de Seguridad Social;*

*10.- Las que sean determinadas por las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio;*

*11.- El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato;*

*12.- La expiración del plazo del contrato.*

*La duración del contrato de plazo fijo no podrá ser superior a seis meses. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo estipulado, transforma el contrato a plazo en contrato de duración indefinida, y*

*13.- Reunir el trabajador los requisitos exigidos por el respectivo sistema de previsión para jubilar por invalidez.*

<sup>49</sup> Barahona Estay, Francisca, ob.cit. p. 30.

El artículo 8° por su parte, regulaba la indemnización a la que hace alusión el artículo 9°, según el cual ésta no podía ser menor a un mes por año de servicio continuos o discontinuos prestados en la misma empresa y fracción no inferior a seis meses, quedando la determinación definitiva en manos del juez, pero supeditada a este piso mínimo. Dicha indemnización era sin perjuicio de cualesquier otros beneficios o indemnizaciones que las leyes o contratos otorguen al trabajador, lo cual es reforzado por el mismo artículo 9° al establecer la posibilidad para el trabajador de ejercer las acciones civiles y criminales en contra del empleador si fuesen procedentes. Además, el empleador debía enterar a la institución de previsión un asuma equivalente a la totalidad de las cantidades que hubiere debido recibir el trabajador por subsidio de cesantía.

### 1.3. REGULACIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO EN EL DECRETO LEY N° 2.200 DE 1978.

El Decreto Ley 2.200 fijaba normas relativas a la terminación de contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores. El despido indirecto se encontraba regulado en el artículo 19, específicamente en los incisos 3, 4, 5 y 6.

*“Si quien incurriere en alguna de las causales enumeradas en los artículos 14 y 15 de esta ley, en lo que le sean aplicables, fuera el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato, y aquél deberá pagarle la indemnización del artículo 16 ó 17, según corresponda. Para este efecto, el trabajador comunicará la terminación a la respectiva inspección del trabajo, por escrito o verbalmente, dentro de quinto día hábil, dejándose constancia escrita de la causal invocada y de los hechos que la constituyen. El inspector del trabajo competente notificará de inmediato estas actuaciones al empleador o a quien le represente, diligencia que practicará personalmente, debiendo señalar en forma íntegra, el apercibimiento del inciso quinto del presente artículo.*

*En el caso del inciso anterior, el empleador dispondrá del plazo fatal de quince días hábiles, contado desde la notificación personal, para reclamar de la terminación del contrato ante el respectivo tribunal del trabajo.*

*Rechazado por sentencia ejecutoriada el reclamo del empleador, o transcurrido el plazo del inciso anterior sin que se presente reclamo, el trabajador podrá cobrar la indemnización que le corresponde por la vía ejecutiva, sirviendo de suficiente título la referida sentencia, el aviso del trabajador a la inspección del trabajo, el cual deberá consignar timbre y fecha de recepción, o la copia autorizada del acta suscrita ante esa misma inspección.*

*Si el tribunal acogiere el reclamo del empleador, se entenderá que el contrato ha terminado por desahucio del trabajador.”*

Continuando con la fórmula de la Ley N° 16.455, el Decreto Ley N° 2.200 no contempla expresamente las causales de despido indirecto, sino que se hace una remisión amplia a los artículos 14 y 15 del mismo cuerpo legal, por lo que siguiendo los

lineamientos de la antigua ley acerca de la compatibilidad de las causales subjetivas voluntarias con el despido indirecto, las causales aplicables eran las siguientes.

*Artículo 14 N° 1. La falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada;*

*N° 5. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.*

Respecto de las causales del artículo 15, tuvieron su origen el artículo 2° bis de la Ley N° 16.455, incorporadas por el Decreto Ley N° 930 de 1975, y se referían a actividades perjudiciales para la seguridad de Estado, alejándose del vínculo laboral.<sup>50</sup> En consecuencia, y debido a la naturaleza de los actos descritos en las causales del artículo 15 y a su dificultad para configurarse, dichas causales resultaron inaplicables al despido indirecto.<sup>51</sup>

En cuanto al procedimiento a seguir, el Decreto Ley N° 2.200 introdujo numerosas modificaciones. Así, se iniciaba el procedimiento administrativo ante la Inspección del Trabajo, comunicando la terminación del contrato de trabajo, verbalmente o por escrito dentro de quinto día hábil desde la separación misma, dejándose constancia de la causal invocada y los hechos que la constituyen. En este procedimiento el trabajador no notificaba a su empleador, si no que era la Inspección del Trabajo la que daba noticia al empleador, presencialmente y señalándole el apereamiento del inciso quinto del mismo artículo, referente a los efectos aparejados a la no interposición de un reclamo.

Ya notificado personalmente el empleador por el Inspector del trabajo, podía judicializar el asunto reclamando la terminación del contrato de trabajo ante el tribunal competente, disponiendo de un plazo fatal de quince días hábiles contados desde dicha notificación para hacerlo. Si el tribunal acogía el reclamo, se entendía que el contrato de trabajo terminaba por desahucio del trabajador, pero si el tribunal lo rechazaba, la sentencia ejecutoriada constituía suficiente título ejecutivo para que el trabajador pudiese cobrar las indemnizaciones correspondientes a través de la vía ejecutiva.

Si el empleador no reclamaba ante el tribunal competente en el plazo correspondiente, se entendía que el trabajador estaba habilitado a cobrar por vía

---

<sup>50</sup> Barahona Estay, Francisca, ob. cit, p. 41.

<sup>51</sup> Causales del artículo 15 del Decreto Ley N° 2.200:

- 1. Comisión de actos ilícitos que impidan al trabajador concurrir a su trabajo o cumplir con sus obligaciones laborales;*
- 2.. atentado contra los bienes situados en las empresas;*
- 3. comisión de actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o mercaderías, o disminuyan su valor o causen su deterioro;*
- 4. dirección o participación activa en la interrupción o paralización ilegales de actividades, totales o parciales, en las empresas o en los lugares de trabajo, o en la retención indebida de personas o bienes;*
- 5. incitación a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o la participación en hechos que las dañen, y*
- 6. comisión de un delito establecido en la ley número 12.927, sobre seguridad del Estado, o en la ley número 17.798, sobre control de armas, y sus modificaciones.*

ejecutiva la indemnización que le correspondiese, siendo en este caso el título ejecutivo, el aviso del trabajador a la Inspección del Trabajo. De todo lo anterior se colige que solo se judicializaba el procedimiento si el empleador deseaba accionar, sino la etapa administrativa era suficiente.

En cuanto a las indemnizaciones que le correspondiesen al trabajador por despido indirecto, el artículo 19 se remitía a las contempladas en los artículos 16 ó 17 según correspondiere.

El artículo 16 hacía referencia al desahucio en general, en contrapartida al artículo 17 que contemplaba casos especiales. De esta forma, la indemnización del artículo 16 era equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente al mismo empleador. Dicha indemnización era compatible con la contemplada en la letra f) del artículo 13, referente a la sustitutiva de aviso previo.

El artículo 17, por otra parte, sujetaba a diferentes reglas el desahucio atendido al tipo de trabajadores a los que se refería, tales como trabajadores que tuviesen poder para representar al empleador, o aquellos que fuesen de exclusiva confianza del mismo, trabajadores cuya antigüedad en la empresa, faena o servicio fuese inferior a un año, y los empleados de casa particular, a los cuales no se les aplicaba el despido indirecto.<sup>52</sup>

El Decreto Ley N°2.200 fue modificado por la leyes N° 18.018 y la N° 18.032, teniendo solo la primera de ellas incidencia en materia de terminación del contrato de trabajo. Así la ley N° 18.018, derogó en materia de indemnizaciones el artículo 17, eliminando por ende las indemnizaciones especiales por tipo de trabajador, dejando subsistente sólo las del artículo 16. Dicho artículo, también sufrió modificaciones, estableciendo el pago de una indemnización al trabajador convenida individual o colectivamente por las partes, cualquiera fuese su monto y sin un tope mínimo. La regla a falta de estipulación, era el pago de una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicios y fracción superior a seis meses prestados continuamente al empleador, con un límite máximo de ciento cincuenta días de remuneración. Esta indemnización sólo era compatible con la de aviso previo, contemplada en la letra f) del artículo 13.

#### 1.4. EL DESPIDO INDIRECTO EN LA LEY N° 19.010 DE 1991.

La terminación del contrato de trabajo volvió a ser modificada con el término del periodo político anterior con la ley N° 19.010 de 1991 sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo.

Así el artículo 13 de dicho cuerpo legal regulaba el despido indirecto con una redacción bastante similar a la establecida actualmente, estableciéndola de esta forma:

---

<sup>52</sup> Alfaro Figueroa, Jorge, El autodespido en la legislación laboral chilena, Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, Chile, 1995, p. 45.

*Artículo 13.- Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 2° fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 4°, y en los incisos primero o segundo del artículo 5°, según corresponda, aumentada en un veinte por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los Números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento.*

*Si se estableciere que la causal en que ha incurrido el empleador es la de los números 1, 5 ó 6 del artículo 2°, la indemnización del artículo 5° será fijada por el juez de la causa y su monto máximo será el señalado en el último inciso del artículo 10.*

*El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 4° en la forma y oportunidad allí señalados.*

*Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.*

El artículo 13 tiene una redacción bastante similar a la actual en materia de autodespido, enumerando las causales por las que procede, a diferencia de las regulaciones anteriores donde la remisión era amplia y el órgano jurisdiccional debía determinar su procedencia. De acuerdo al artículo segundo, las causales a las que hace referencia la norma de despido indirecto correspondían a la falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmorales graves, los 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, y el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.<sup>53</sup> Sin embargo, el inciso segundo agrega la causal del numeral 6 del artículo 2°, referente al “*perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías*”. Dicha causal causó controversia, dado que para algunos autores al ser mencionada expresamente en la ley debía ser contemplada, mientras que para otros era solo un error de transcripción para reforzar la idea que en causales de mayor gravedad la indemnización debía ser mayor.<sup>54</sup>

En cuanto a las indemnizaciones procedentes, el artículo 13 habilita al juez a ordenar el pago de aquellas establecidas en el inciso cuarto del artículo 4°, correspondiente a la indemnización sustitutiva de aviso, y la de los incisos primero o segundo del artículo 5°, que contiene la indemnización por años de servicio. Respecto de la primera, la indemnización debía ser en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada, lo que es una novedad respecto a la regulación anterior.

---

<sup>53</sup> Causales número 1,5 y 7 respectivamente.

<sup>54</sup> Paredes Zenteno, Marcos, El despido indirecto, Tesis para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Concepción, Universidad de Concepción, Facultad de Derecho, 2002, p. 83 citado por Barahona Estay, Francisca, ob. cit. p. 40.

En cuanto a la indemnización por años de servicio, hay modificaciones relevantes. Así, la indemnización legal por años de servicio es aumentada, siendo equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestado continuamente al empleador, siendo su límite máximo el de trescientos treinta días de remuneración. Por otra parte, el trabajador tenía derecho a solicitar la indemnización por años de servicio convenida individual o colectivamente, siempre que dicha indemnización fuese mayor a la establecida legalmente. Además, esta ley estableció recargos indemnizatorios según la causal configurada, de esta forma, si el juez determinaba que el empleador efectivamente incurrió en la causal invocada por el trabajador, la indemnización aumentaba hasta en un 50% tratándose de los números 1, 5 o 6, y en un 20% respecto del número 7.

En relación al procedimiento administrativo, el trabajador debía comunicar su decisión de dar término al contrato de trabajo a su empleador dentro de los tres días hábiles siguientes a la separación, ya sea personalmente o por carta certificada, expresando las causales invocadas, y enviando una copia a la Inspección el Trabajo respectiva dentro del mismo plazo.

En cuanto a las modificaciones realizadas al procedimiento judicial, éste se inicia ahora por el trabajador, recurriendo al tribunal respectivo para que ordene el pago de las indemnizaciones que le correspondan, en el plazo de 60 días hábiles desde la terminación del contrato, volviendo al procedimiento establecido en la ley N° 16.455.

Finalmente, el Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 1994 refunde diferentes leyes, entre ellas la ley N° 19.010, quedando el despido indirecto en el actual artículo 171, fijándose el actual Código del Trabajo.

## 1.5. ÚLTIMAS MODIFICACIONES AL DESPIDO INDIRECTO EN NUESTRA LEGISLACIÓN.

Respecto a las últimas modificaciones realizadas en la materia, la ley N° 19.759 de 2001 aumentó los recargos indemnizatorios de las causales de despido indirecto, pasando, en el caso del número 7° de 20% a 50 % y de los numerales 1 y 5 de 50% a 80%.

Por su parte, la ley N° 20.005 de 2005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, incluye en el número 1 del artículo 160 la actual letra b) sobre conductas de acoso sexual, pasando a ser causal de despido indirecto por la remisión del artículo 171.

A su vez, modifica dicho artículo, incluyendo tres nuevos incisos, así a la regulación existente intercala los actuales inciso segundo y tercero. De esta forma, el inciso segundo establece la facultad del trabajador para demandar al empleador, de manera simultánea con la acción concedida por el inciso primero, las otras

indemnizaciones a las que tenga derecho. El inciso tercero se sitúa en la situación en que el empleador no observe el procedimiento establecido en el título IV del Libro II, respondiendo de acuerdo a los incisos precedentes. Dicho procedimiento trata sobre “La investigación y sanción del acoso sexual” y es incluido por esta misma ley al Código del trabajo.

Luego, se agrega un inciso final al artículo 171 el cual contiene una sanción para el trabajador que haya invocado falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demanda, la causal de la letra b) del artículo 160, dado que si el tribunal declara su demanda carente de motivo plausible, deberá indemnizar los perjuicios causados. Si la causal es invocada maliciosamente, además de la indemnización antes señalada, queda sujeto el trabajador a otras acciones legales.

Por último, la ley N° 20.607 de 2012 modifica el Código del trabajo, reconociendo y sancionando el acoso laboral o *mobbing*, incluyendo una definición del mismo y modificando el artículo 160 N°1, agregando la actual letra f) que sanciona las conductas de acoso laboral, y modificando el artículo 171 incluyendo como causal la remisión a la nueva letra f). Además, el acoso laboral es incluido dentro del inciso segundo, junto al acoso sexual y la falta de probidad, habilitando al trabajador a demandar las indemnizaciones que le sean correspondientes junto a las que habilita el despido indirecto. También, la sanción para el trabajador del inciso final del artículo 171 es aplicable en caso de invocar falsamente o para lesionar la honra del demandado o de manera maliciosa, la causal de acoso laboral.

## 2. NATURALEZA JURÍDICA DEL DESPIDO INDIRECTO: POSTURAS DOCTRINALES EN EL DERECHO ESPAÑOL Y NACIONAL.

La referencia a la naturaleza jurídica del autodespido en la doctrina es bastante escasa y lo es aún más respecto de la jurisprudencia nacional, la que prácticamente no se ha pronunciado, más que de manera tangencial, respecto de este tema.

### 2.1. EL DESPIDO INDIRECTO COMO MANIFESTACIÓN DE LA CONDICIÓN RESOLUTORIA TÁCITA DEL DERECHO COMÚN EN MATERIA LABORAL.

Dentro de las características del contrato de trabajo, encontramos la bilateralidad de vínculo jurídico, lo que implica que ambas partes se obligan al cumplimiento recíproco de las obligaciones emanadas de éste, por lo que el incumplimiento de las obligaciones de una de ellas habilita a la parte diligente a resolver el contrato, lo que en derecho común se conoce como condición resolutoria tácita y se encuentra regulada en el artículo 1489 del Código Civil.<sup>55</sup>

René Abeliuk, como expositor de la doctrina clásica de la condición resolutoria tácita, la define como aquella que va envuelta en todo contrato bilateral, y en que el

---

<sup>55</sup> Artículo 1489 del Código Civil: “En los contratos bilaterales va envuelta la condición resolutoria e no cumplirse por uno de los contratantes lo pactado. Pero en tal caso podrá el otro contratante pedir a su arbitrio o la resolución o el cumplimiento del contrato, con indemnización de perjuicios”

hecho futuro e incierto que puede provocar la extinción del derecho de una de las partes es el incumplimiento de sus obligaciones. Su fundamento está en el incumplimiento imputable del deudor, que otorga al acreedor el derecho alternativo de exigir el cumplimiento o pedir la resolución, y en ambos casos, junto a la indemnización de perjuicios, dado que dicho incumplimiento se debió a dolo o culpa del deudor.<sup>56</sup>

La condición resolutoria tácita constituye una protección al acreedor diligente, y una sanción al acreedor que no ha cumplido con sus obligaciones. La resolución junto a la indemnización constituye una reparación al daño sufrido y una sanción al deudor incumplidor, privándole de los beneficios del contrato y obligándolo a pagar una indemnización de perjuicios en favor de su acreedor.<sup>57</sup>

#### A. DOCTRINA NACIONAL A FAVOR DEL DESPIDO INDIRECTO COMO MANIFESTACIÓN DE LA CONDICIÓN RESOLUTORIA TÁCITA EN EL DERECHO LABORAL.

La asimilación del despido indirecto a la condición resolutoria tácita es la postura mayoritaria en la doctrina nacional, sin embargo, debido a las peculiaridades del derecho del trabajo, cuyo fin es eminentemente protector del trabajador, y la extinción del contrato de trabajo dentro de la cual se incluye la condición resolutoria tácita, tiene una aplicación diferente que en el Derecho Civil. Barahona Estay explica que la adecuación de la condición resolutoria tácita a los fines del derecho laboral, da origen a dos instituciones propias reguladas por el legislador, siendo éstas el despido disciplinario, o el derecho del empleador a poner término al contrato de trabajo fundado en causales subjetivas voluntarias, de caducidad o por culpa; y, como contraparte, el derecho del trabajador de poner término al contrato de trabajo por incumplimientos del empleador de las ciertas obligaciones establecidas por el legislador, denominada, en doctrina nacional como “*despido indirecto*” o “*autodespido*”, en doctrina española como “*dimisión provocada*” o “*resolución por incumplimiento*” y en argentina como “*denuncia*”.<sup>58</sup>

La Dirección del Trabajo, concuerda con esta postura, siguiendo a la jurisprudencia, señalando que al fundarse en causales de caducidad por las que la ley autoriza su procedencia, “*sería una verdadera condición resolutoria del contrato, establecida a favor del contratante diligente (...)*”<sup>59</sup>. En la misma línea de pensamiento se manifiestan Mella Cabrera, Sierra Herrero, García Ladrón de Guevara y Tapia Rodríguez, éste último, exponiendo que junto a la bilateralidad del contrato de trabajo, otra de sus características es el ser un contrato dirigido, siendo el legislador el que regula sus principales aspectos, limitando la libertad contractual a través de la imperatividad de sus normas y protegiendo al contratante más débil frente a la disparidad de poderes existentes en la lógica laboral, por lo que su introducción en la

---

<sup>56</sup> Abeliuk Manasevich, René, Las Obligaciones: Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, 5ª edición, Santiago, Chile, 2010, p. 508.

<sup>57</sup> Abeliuk Manasevich, René, ob. Cit. P. 512.

<sup>58</sup> Barahona Estay, Francisca, ob.cit, p. 13.

<sup>59</sup> Boletín Dirección del Trabajo, ob. cit., p. 29.

regulación laboral es una suerte de condición resolutoria tácita a favor del trabajador, adecuada a los fines del derecho del trabajo, garantizando el respeto que debe estar presente en toda la relación laboral.<sup>60</sup>

Mella Cabrera denomina al despido indirecto como *resolución de contrato de trabajo por incumplimiento patronal*, exponiendo que si bien lo usual es que la iniciativa del despido corresponda al empleador, la ley laboral, atendiendo al carácter bilateral del contrato de trabajo, también concede la iniciativa en la terminación de la relación contractual al trabajador diligente o cumplidor en contra de su empleador que ha incumplido las suyas por culpa o dolo, ocasionando una sanción. Lo anterior es consecuencia de la construcción contractual del derecho común, cuyos estudios son de gran utilidad para la comprensión del autodespido.<sup>61</sup> De esta forma, Sierra Herrero plantea que lo consagrado el artículo 171 del Código del Trabajo es una facultad al trabajador para reaccionar frente a conductas empresariales que hacen sumamente dificultosa la prestación de sus servicios, apreciándose una similitud con el artículo 1489 del Código Civil, por el cual el perjudicado por las obligaciones sinalagmáticas puede exigir el cumplimiento o la resolución del contrato, junto a la indemnización por los perjuicios causados.<sup>62</sup>

García Ladrón de Guevara, expone que la doctrina comparada no ha llegado a consenso acerca de la naturaleza jurídica del despido indirecto, algunos considerándolo un desahucio dado por el trabajador al empleador otorgando el derecho a cobrar las indemnizaciones señaladas en la ley, y otros como una declaración de voluntad unilateral, que siguiendo los requisitos exigidos por ley tiene por efecto poner fin a las obligaciones emanadas del contrato de trabajo. Sin embargo, la verdadera naturaleza jurídica se encontraría en la condición resolutoria tácita del derecho común, con la salvedad de que su aplicación irrestricta no es posible, toda vez que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, cuya causal de terminación no es la resolución sino la terminación del mismo, pues la primera implica la destrucción del contrato tanto hacia el futuro como al pasado.<sup>63</sup>

---

<sup>60</sup> Tapia Rodríguez, Leonardo, La procedencia de la nulidad de despido por no pago de cotizaciones en el autodespido: análisis de la jurisprudencia judicial, Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, Chile, p. 15-16.

<sup>61</sup> Mella Cabrera, Patricio, El despido indirecto o resolución del contrato de trabajo por incumplimiento patronal, Revista de Derecho, N° 210, año LXIX, Universidad de Concepción, 2001, Concepción, Chile, p. 95-96.

<sup>62</sup> Sierra Herrero, Alfredo, Acción de Tutela Laboral y Despido Indirecto. Comentario de la Sentencia “Gómez Cattini con Camilo Ferrón Chile SA” Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago 3 de diciembre de 2009, RIT T-11-2009, Revista de Derecho Universidad Católica del Norte, Año 17-N°2, Chile, 2010, p. 328.

<sup>63</sup> García Ladrón de Guevara, Fernando, El autodespido o despido indirecto, Memoria para optar al grado de licenciados en ciencias jurídicas y sociales, Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, Chile, 1983, p. 164-165.

## B. DOCTRINA ESPAÑOLA QUE CONSIDERA EL DESPIDO INDIRECTO COMO MANIFESTACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DEL DERECHO COMÚN.

La doctrina española que sostiene la asimilación de la “dimisión provocada”<sup>64</sup> o “resolución causal por decisión del trabajador”<sup>65</sup>, contemplada en el artículo 50 del Estatuto de Trabajadores, a la facultad resolutoria del derecho común contemplada en el artículo 1124 del Código Civil español, siendo la primera una acomodación al ámbito laboral de la última, legitimando al trabajador para extinguir el contrato de trabajo<sup>66</sup>.

A pesar de que se reconoce la diferencia de posturas entre los autores españoles respecto a la naturaleza jurídica de la dimisión provocada, particularmente por una causal especial contemplada en la ley española<sup>67</sup>, que para ciertos autores no permite una construcción dogmática unitaria con la resolución civil, ésta se sigue mostrando como la posición mayoritaria, tanto doctrinal como jurisprudencialmente,<sup>68</sup> permitiéndole al trabajador el ejercicio de su derecho de opción, ya sea exigiendo el cumplimiento o la resolución de la obligación, con derecho a la indemnización por daños y perjuicios en ambos casos.<sup>69</sup>

### 2.2. EL DESPIDO INDIRECTO COMO UNA INSTITUCIÓN PROPIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Sin perjuicio de lo planteado en el punto anterior, existe un grupo minoritario de autores que sin desconocer las similitudes existentes entre la condición resolutoria tácita y el autodespido, realizan hincapié en su análisis en las diferencias estructurales de ambas instituciones, concluyendo que el despido indirecto es una institución autónoma del derecho del trabajo atendiendo a sus fines particulares, diferenciable de aquella contemplada en el artículo 1489 del Código Civil.

## A. DOCTRINA NACIONAL QUE ENTIENDE EL DESPIDO INDIRECTO COMO INSTITUCIÓN AUTÓNOMA PROPIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

---

<sup>64</sup> González de Patto, Rosa María, La dimisión provocada: Estudio sistemático del artículo 50 del Estatuto de Trabajadores, Tesis Doctoral Universidad Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, de Granada, 2008.

<sup>65</sup> Cruz Villalón, Jesús, Resolución del contrato de trabajo por decisión del trabajador, Editorial Tecnos, 6ª edición, 2013, Madrid, p. 396.

<sup>66</sup> De Miguel Lorenzo, Ana María, La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, 2002, p. 85. Disponible en: <http://biblioteca.ucm.es/tesis/19911996/S/0/S0007501.pdf>

<sup>67</sup> Específicamente por la causal contemplada en la letra a) del artículo 50 del Estatuto de Trabajadores: “*las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad*”, dado que no todas las manifestaciones de esta causal, es considerada técnicamente como incumplimiento empresarial, dado que no es necesario que concurra el requisito de culpabilidad como la teoría clásica de la resolución plantea, siendo necesario la acreditación solo del perjuicio al trabajador. Tratado en detalle en Cruz Villalón, Jesús, ob. cit, p. 397-398.

<sup>68</sup> González de Patto, Rosa, ob. cit. p.33

<sup>69</sup> Pendas Días, Benigno, La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, segunda edición, Madrid, Editorial ACARL, 1993, p. 15, citado por Barahona Estay, Francisca, ob cit. p. 14

En Chile, Jorge Alfaro realiza una serie de distingos entre ambas instituciones para concluir que su naturaleza jurídica es diferente. De esa forma, expone, que la condición resolutoria tácita es un elemento de la naturaleza de los contratos, por ende puede ser renunciada expresamente por las partes contratantes, lo cual no es aplicable en materia laboral, toda vez que rige el artículo 5° inciso segundo del Código del Trabajo, el cual establece la irrenunciabilidad de los derechos contemplados en leyes laborales.

En relación al incumplimiento, en la condición resolutoria tácita éste puede ser cualquier dado que el legislador no los explicita, mientras que el despido indirecto está sujeto a la configuración de diferentes causales establecidas por la ley, que suponen cierta magnitud<sup>70</sup>. Además, respecto de la condición resolutoria tácita, el acreedor tiene un derecho de opción, dado que puede elegir entre exigir el cumplimiento del contrato o su resolución, y en caso de elegir esta última opción, no siempre su pretensión llevará a la resolución del contrato, toda vez que requiere una declaración judicial para el efecto. En materia de despido indirecto, el contrato termina siempre, aunque el juez no acepte la configuración de las causales legales, caso en que la terminación se produciría por la renuncia.

De esta forma el autor llega a la conclusión de que la naturaleza del despido indirecto se aleja de la condición resolutoria tácita del derecho común, siendo el primero un derecho irrenunciable del trabajador, que se explica solo dentro del esquema del régimen de terminación del contrato de trabajo, cuyo objetivo es la protección del trabajador, poniendo a disposición de éste las acciones necesarias para que puede ejercer su derecho. De esta forma, la condición resolutoria tácita no sería aplicable a los contratos de trabajo, por no contemplarla expresamente el Código del Trabajo como causal de terminación.<sup>71</sup>

## B. DOCTRINA ESPAÑOLA A FAVOR DEL DESPIDO INDIRECTO COMO INSTITUCIÓN AUTÓNOMA Y CRÍTICAS A LA POSTURA CLÁSICA ESPAÑOLA EN LA MATERIA.

Por su parte, para los autores españoles Miguel Rodríguez-Piñero y María Fernanda Fernández, el instituto contemplado en el artículo 1124 del Código Civil español y aquel establecido en el artículo 50 del Estatuto de Trabajadores son instituciones distintas, diferencias que son apreciables en el objetivo central de una y otra, su contenido y la operatividad. Sobre el primer aspecto, destacan que el despido indirecto es resarcitorio o compensatorio, mientras que la resolución es liberatorio, recuperatorio o restitutorio. En cuanto al contenido de ambas normas, sus causales son diferentes, dado que en la resolución son amplias, y en la dimisión provocada se encuentran restringidas a determinados incumplimientos, en función del perjuicio que

---

<sup>70</sup> Alfaro Figueroa, Jorge, ob. cit., p.25.

<sup>71</sup> Alfaro Figueroa, Jorge, ob. cit., p. 26

ocasionan al trabajador, y tan solo para proteger el equilibrio y reciprocidad de las prestaciones.<sup>72</sup>

González de Patto<sup>73</sup>, en su tesis doctoral, a pesar de decantarse por la postura mayoritaria, realiza una síntesis de las diferentes críticas realizadas por sectores de la doctrina española a la asimilación de la dimisión provocada con la resolución del contrato por incumplimiento en materia civil, las cuales serán revisadas en lo pertinente a nuestra regulación del despido indirecto.

En cuanto al ámbito subjetivo y facultades conferidas, la facultad resolutoria es reconocida a cualquiera de las partes afectadas por el incumplimiento, mientras que la dimisión provocada en sede laboral, corresponde solo al trabajador. Respecto de las facultades conferidas por uno y otro precepto, la crítica gira en torno a la posibilidad que tiene el contratante cumplidor en la resolución de elegir entre la exigencia del cumplimiento de la prestación o la resolución contractual, debido a que está dirigida eminentemente a los contratos de tracto único; por el contrario, el contrato de trabajo al ser de tracto sucesivo, solo atribuye al trabajador la facultad extintiva.<sup>74</sup>

Respecto al protocolo o mecanismo extintivo del vínculo laboral, la postura clásica acerca de la resolución y la dimisión provocada establece que ambas operan *ope iudicis*, es decir, por resolución judicial, por lo que la crítica se dirige hacia ciertos supuestos de la dimisión provocada, en el cual el trabajador puede separarse de manera inmediata de sus funciones en la empresa y no esperar a dicha resolución, como una resolución extrajudicial de efectos constitutivos. Llama la atención lo anterior, dado que la doctrina clásica enunciada no es extrapolable a la regulación del despido indirecto en nuestro ordenamiento jurídico, dado que el término del vínculo laboral entre los sujetos termina con la manifestación de voluntad unilateral de trabajador, ya que, como fue explicado en su oportunidad, si el tribunal rechaza la invocación del despido indirecto, el contrato de trabajo se entiende terminado por la renuncia del trabajador, acentuándose esta crítica dada a la asimilación con la condición resolutoria tácita en nuestra legislación.<sup>75</sup>

Por otra parte, se alegan diferencias entre ambos preceptos en materia de resarcimiento, toda vez que el criterio es diverso tratándose de la extinción causal del contrato por voluntad del trabajador respecto del ámbito civil. En esta última la indemnización de daños y perjuicios es fijada por el juez a discreción, luego de haberlos acreditado, mientras que en sede laboral ésta viene tasada legalmente, sin margen

---

<sup>72</sup> Rodríguez-Piñero, Miguel, Fernández L, María Fernanda, La voluntad del trabajador en la extinción del contrato de trabajo, Madrid, Editorial La Ley-Actualidad, 1998, p. 133-138, citado por Barahona Estay, Francisca, ob cit. p. 15.

<sup>73</sup> González De Patto, Rosa, ob.cit. pp. 35

<sup>74</sup> La autora, sin embargo, precisa que el cumplimiento en natura es exigible en algunos casos, de manera simultánea a la acción extintiva, pero por mecanismos diferentes del artículo 50. *Ibíd.*, p. 35-36

<sup>75</sup> *Ibíd.*, p.38-39

alguno para el arbitrio judicial, absorbiendo dicha indemnización todo daño emanado del incumplimiento.<sup>76</sup>

Por último, reconocida por la doctrina mayoritaria una disparidad funcional entre ambas instituciones, al tener lógicas diferentes, reiterando lo expuesto por Rodríguez-Piñero y Fernández López: el artículo 1124 del Código Civil español tiene como objetivo la garantía del sinalagma contractual, por lo que su función primaria es ser liberatoria y solo de manera secundaria, la resarcitoria a favor del contratante cumplidor, basándose en los intereses del acreedor y su satisfacción. El artículo 50 del Estatuto de Trabajadores por su parte, tiene una dinámica distinta, acorde a las particularidad del derecho laboral, cuya finalidad inmediata y prevalente es el resarcimiento del perjuicio que le ocasiona al trabajador la pérdida de su empleo debido al incumplimiento de sus obligaciones por parte del empleador, que le impide la prosecución del contrato, por ser demasiado gravoso o ya, imposible. Además tiene un fin preventivo-punitivo de conductas antijurídicas del empleador, equiparables al despido injustificado. El interés prevalente en este sentido, es el interés del trabajador de no perder su puesto de trabajo por conductas no imputables a él, conectándose con la estabilidad en el empleo.<sup>77</sup>

Alejándonos de las críticas realizadas a la postura clásica acerca de la dimisión provocada, cabe destacar la asimilación de la misma, teóricamente, al “despido indirecto” proveniente del derecho anglosajón, cuya característica, a diferencia de la regulación en el derecho español, es que la terminación del vínculo contractual se produce por la manifestación de voluntad del trabajador, siendo la intervención judicial una ponderación a posteriori solo para efectos indemnizatorios, bastante similar a la regulación del despido indirecto establecida por nuestro artículo 171.<sup>78</sup>

En conclusión, la dimisión provocada, en el derecho español, y el despido indirecto en nuestra legislación sería una institución diversa de la resolución del derecho civil, pudiendo reconducir las críticas antes expuestas a la regulación del mismo en nuestra legislación. De esta forma el autodespido presenta diferencias estructurales con la condición resolutoria tácita, lo que se manifiesta en las facultades que otorgan, el plano de resarcimiento, las causales de su procedencia y la lógica subyacente a cada institución.

### 2.3. EL DESPIDO INDIRECTO Y SU ASIMILACIÓN AL DESPIDO EN CUANTO A SUS EFECTOS.

El despido indirecto tradicionalmente es incluido dentro de las causales de término de contrato por voluntad del trabajador junto a la renuncia<sup>79</sup>, dado que ambos

---

<sup>76</sup> Es señalado por la autora que la actual doctrina unificada ha matizado parcialmente este criterio, al permitir una indemnización adicional en cuanto la causal invocada por el trabajador sea lesiva de derechos fundamentales, indemnización que es acordado por el juez a su arbitrio, previa acreditación de los elementos objetivos en los que se basa la pretensión resarcitoria. *Ibid.*, pp. 39-41

<sup>77</sup> *Ibid.*, pp.41-41

<sup>78</sup> *Ibid.*, p. 42-43

<sup>79</sup> De esta forma, Lizama Porta, Luis, *ob.cit.* p. 162.

tienen como elemento en común la manifestación de voluntad unilateral del mismo en orden a dar término a su vínculo laboral. Sin embargo, dicha voluntariedad en el despido indirecto es cuestionada, toda vez que el empleador es aquel que incumple ciertas obligaciones establecidas por la ley.

Así, ante dichos incumplimientos por parte del empleador, el trabajador estaría forzado a terminar su contrato, por lo que la ley le otorga el mecanismo del despido indirecto para que el empleador no se aproveche de su propio incumplimiento para lograr desprenderse de algún trabajador de manera injustificada y sin pagar las indemnizaciones que la ley hace procedentes.

De esta forma el despido indirecto se aleja de la renuncia como causal de término del contrato, toda vez que se constituye como una extinción fundada en causas concretas establecidas por la ley, que otorgan la facultad al trabajador, como contratante perjudicado, de reaccionar frente a conductas empresariales que le impiden la prestación de sus servicios en condiciones normales y acorde a los derechos que las leyes le otorgan, pudiendo dar término al contrato de trabajo, y evitar que sea forzado a abandonar su empleo sin indemnización.<sup>80</sup> A pesar de tener un elemento de voluntariedad, como lo es la decisión del trabajador de poner fin a su vínculo laboral, no es más que la réplica a la decisión unilateral del empleador de no cumplir sus obligaciones, por lo que no es posible atribuirle a la mera voluntad del trabajador.<sup>81</sup>

Dicho lo anterior, cabe asimilar esta figura al despido del empleador, dado que de otra forma, este último se aprovecharía de su propio dolo, beneficiándose de su incumplimiento para forzar el término del contrato de trabajo, aplicándose dicha institución, otro conjunto de normas, que no haciendo alusión directa al despido indirecto, sino solo al despido, regulan otros aspectos protectores del trabajador, como la aplicación de las normas sancionatorias por el no pago de imposiciones, o las normas del despido atentatorio de derechos fundamentales.<sup>82</sup>

Esta posición es transversal a las dos posturas analizadas anteriormente, ya que de una u otra forma, ya sea como institución particular o como contrapartida del derecho del empleador de poner fin al contrato de trabajo ante incumplimientos del trabajador como manifestación de la condición resolutoria tácita, se reconoce que deber ser asimilada al despido, en concreto, al despido injustificado, interpretando y armonizando los fines del derecho del trabajo y los derechos que le asisten al trabajador. Es posible vislumbrar una manifestación de aquello en los primeros trazados de la regulación del despido indirecto, cuyo tratamiento legal estaba establecido en conjunto con la facultad del empleador de dar término al contrato de trabajo por incurrir en trabajador en causales de caducidad. Luego, las indemnizaciones correspondientes para el mismo, son aquellas que emanan de las normas de despido injustificados, lo que da pie a sostener que existe una estrecha relación entre ambos.

---

<sup>80</sup> Sierra Herrero, Alfredo, ob. cit., pp. 327-328.

<sup>81</sup> Boletín de la Dirección del Trabajo, ob. cit., p. 29.

<sup>82</sup> Gamonal Contreras, Sergio; Guidi Moggia, Caterina, ob. Cit. P. 311.

Su asimilación o no con el despido injustificado no es un tema baladí, pues la postura adoptada influye en la aplicación de otras instituciones protectoras del trabajador conjuntamente con el despido indirecto. Tal es el caso de la nulidad del despido por no pago de las cotizaciones previsionales, frente a la cual, la jurisprudencia se ha mostrado vacilante en torno a su aplicación al despido indirecto, toda vez que la norma del artículo 446 del Código del trabajo no se refiere explícitamente al despido indirecto, por lo cual, cierta jurisprudencia, atendiendo al tenor literal de la disposición, establece la imposibilidad de su aplicación dado que se exige una conducta activa del empleador en torno al despido, desconociendo el fundamento último del despido indirecto. En ese sentido, la Corte Suprema conociendo de un recurso de nulidad estableció que *“Resultando claro el sentido de la norma en análisis, no corresponde desentender su tenor literal, en cuanto preceptúa nítidamente que las condiciones, exigencias y efectos allí regulados para el evento de la contravención, están descritas específicamente para la situación en que el empleador proceda a despedir al trabajador”* y que *“la situación de hecho descrita en lo que precede, prevista por la norma citada, no concurre en la especie toda vez que en este caso ha sido la demandante dependiente quien uso término al contrato de trabajo a través del autodespido, invocando una causa legal de término de los servicios (...)”*<sup>83</sup>

Sin embargo, en orden a una interpretación teleológica de los preceptos, en especial del término despido, la jurisprudencia ha entendido que el despido indirecto se encuentra subsumido en la primera categoría, por lo cual las alusiones de la ley al mismo lo incluyen, y las instituciones son aplicables a los trabajadores aun cuando éstos invoquen el término del contrato de trabajo a través del autodespido, toda vez que es un mecanismo que la ley le otorga en caso de incumplimiento del empleador. En el voto disidente de la Ministra Chevesich, conociendo la Corte Suprema de un recurso de unificación de jurisprudencia, expone que el fundamento de la nulidad de despido por no pago de cotizaciones previsionales obedece a la protección de los trabajadores por la insuficiencia de la normativa legal en orden a fiscalizar a los empleadores y la ineficiente persecución de responsabilidad de los mismo en el procedimiento ejecutivo, los que los obliga a recurrir a pensiones asistenciales al momento de su vejez, así *“esas infortunadas consecuencias también se presentan cuando es el trabajador el que pone término a la relación laboral por haber incurrido el empleador en alguna de las causales contempladas en los números 1,5 o 7 del artículo 160 del Código del trabajo, esto es, cuando el trabajador ejerce la acción destinada a sancionar al empleador que con su conducta afecta gravemente los derechos laborales, por lo tanto, podría estimarse que equivale al despido disciplinario regulado en el artículo 160 del mismo*

---

<sup>83</sup> Corte Suprema de Chile, Rol N° 42-2013, de junio de 2013. En el mismo sentido, Corte Suprema de Chile, Rol N° 5131/2007 enero de 2008; Corte Suprema de Chile Rol N° 1696-2012 de noviembre de 2012, Corte Suprema de Chile Rol N° 5695-2006 de Noviembre de 2006, específicamente, considerando cuarto; Corte Suprema de Chile Rol N°2411-2004 de noviembre de 2004, Corte Suprema Rol N° 5103-2005 de junio de 2006, Corte Suprema de Chile Rol N° 806-2008 de abril de 2008, Corte Suprema de Chile 9752-2010 de julio de 2011, Corte Suprema de Chile 4478-2010 de agosto de 2010; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 420/2010, Julio de 2010; Corte de Apelaciones de Concepción Rol N° 313-2011 de diciembre de 2011.

*código(..)*”<sup>84</sup>. En coincidencia con lo anterior, la Corte de Apelaciones de Valdivia, da dos argumentos a favor, uno de forma y otro de fondo. El primero de ellos se refiere a la ubicación de la norma, en el párrafo de “la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo”, y la remisión del artículo 171 a las normas del despido por parte del empleador, por lo cual sería otra variante de éste último despido y produciría sus mismos efectos. Respecto al segundo argumento, expresa que el despido indirecto se basa en incumplimientos por parte del empleador de sus obligaciones, siendo la causa última del despido, no el acto unilateral del trabajador, sino dichos incumplimientos que lo obligaron a vulnerar su contrato de trabajo, de esta forma, *“de ello se sigue que cualquier restricción de los derechos del trabajador que invoca el autodespido, y que desde un punto de vista lógico implica un beneficio para el empleador incumplidor, significaría un verdadero premio para la actuación ilegal del empleador”*.<sup>85</sup> En una sentencia más actual, la Corte Suprema, conociendo de un recurso de unificación de jurisprudencia, asimiló el despido indirecto al despido disciplinario del empleador, refiriéndose al mismo en la discusión acerca de la sanción de nulidad de despido al artículo 171. Así considera el despido indirecto como un símil del contemplado en el artículo 160, citando a José Luis Ugarte, que lo considera una modalidad del mismo, concluyendo que los efectos de su ejercicio deben ser los mismos que emanan de ser el empleador el que da término a la relación laboral, toda vez que el presupuesto fáctico es el mismo y se encuentra en el incumplimiento de obligaciones por parte del empleador.<sup>86</sup>

Cabe destacar que la jurisprudencia se muestra ambivalente respecto a ambas posturas y puedes mostrarse a favor de una u de otra en tiempos similares, habiendo recursos de unificación de jurisprudencia en ambos sentidos, tal como se expuso anteriormente, por lo que la cuestión no queda zanjada totalmente. Sin perjuicio de ello, esta última interpretación se encuentra más acorde a los lineamientos del derecho del trabajo, en especial respecto al principio protector del trabajador en la relación laboral, toda vez que por el hecho de verse obligado a dar término a la relación laboral por un acto suyo, no se ven afectados los derechos a los cuales puede acceder, toda vez que dicho término no le resulta imputable, armonizando la noción de “despido” que utiliza el Código del Trabajo al incluir al autodespido como modalidad integrante del mismo, asegurando una mayor protección a los trabajadores.

---

<sup>84</sup> Corte Suprema, Rol N° 4079-2013 de septiembre de 2013, voto disidente. En tal sentido, Corte de Apelaciones de San Miguel, Rol N° 42-2010, abril de 2010, Corte de Apelaciones de Valdivia causa N° 88-2010 de julio de 2010, Corte de Apelaciones de Concepción 152-2009.

<sup>85</sup> Corte de Apelaciones de Valdivia, Rol N° 35-2011 de mayo de 2011.

<sup>86</sup> Corte Suprema de Chile, Rol N° 4299-2014 de diciembre de 2014.

## CONCLUSIONES

El despido indirecto es una causal excepcional de terminación del contrato, por la cual el legislador otorga un derecho al trabajador en los casos en que el incumplimiento grave de mismo provenga del empleador por incurrir en ciertas causales de caducidad contempladas en el artículo 160 del mismo cuerpo legal, teniendo derecho a que el tribunal ordene el pago de las indemnizaciones correspondientes, con los recargos establecidos en la ley, asimilándose al tratamiento otorgado a los casos de despido injustificado. Es esencial para su real operatividad que se enmarque dentro de un sistema de estabilidad de terminación del contrato de trabajo, dado que solo en ella el trabajador tiene la protección suficiente para encarar al empleador por sus incumplimientos.

Constituye una medida de protección para el trabajador, establecida en atención a las particularidades del derecho laboral, al ser parte de una relación jurídica en la que se encuentra en desigualdad de negociación, estando el trabajador en desventaja respecto de su empleador y que sin la existencia de esta institución, lo dejaría en una desmejorada posición frente a la posibilidad de que el empleador, en uso de su superioridad en la relación laboral, incumpliese ciertas obligaciones que la ley le ha impuesto y además obligase con su comportamiento, a que el trabajador termine el vínculo laboral por otra causal que le impida recibir las indemnizaciones que le correspondiesen. Junto a ello, y en atención a determinadas causales que lo hacen procedente, es un mecanismo para el trabajador de hacer valer sus derechos fundamentales dentro de la empresa, protegiéndolo de su empleador y además sancionando a este último con recargos a las mismas indemnizaciones, lo cual es un gran herramienta para aquellos dependientes que se vean en esta situación, constituyendo una herramienta de defensa importante, que se une a otras señaladas en nuestra legislación.

A pesar de la importancia que esta institución puede tener para los trabajadores, la literatura no es abundante en esta materia y lo es aún menos respecto de la discusión sobre su naturaleza jurídica, pareciendo prevalecer una sola posición dentro del territorio nacional, sin muchas discusiones. Es una vez que se analiza el derecho español en que nacen ciertas luces acerca de la posibilidad de que el despido indirecto se constituya como una institución autónoma, independiente y propia del derecho laboral, aunque tampoco sea una posición libre de discusión, en especial atendido a las particularidades de la regulación de la dimisión provocada.

Dichas particularidades del derecho español permiten observar y analizar de mejor manera nuestra propia legislación, cuyos argumentos a favor de la condición resolutoria tácita como naturaleza jurídica permiten dilucidar que dichos argumentos no son aplicables o se alejan de nuestro despido indirecto, lo cual incluso, se ve reflejado en la denominación de la institución en uno y otro derecho.

Si bien, aquellos que postulan el despido indirecto como manifestación de la resolución aplicaba a los contratos de trabajo reconocen una serie de diferencias entre

ambas instituciones, siguen considerando que ellas no son tan grandes como para desencasillar al autodespido y darle autonomía. Sin embargo, desde los rasgos característicos del derecho del trabajo, como lo es el hecho de que el contrato laboral sea un contrato dirigido, la irrenunciabilidad de los derechos para los trabajadores, hasta la misma lógica protectora que cruza todo el ordenamiento jurídico laboral, permiten delimitar el despido indirecto como una institución propia del derecho del trabajo, alejándose de la resolución de los contratos en el derecho civil, siguiendo únicamente, en este sentido, principios derivados del derecho del trabajo.

Aún cuando la jurisprudencia en este sentido es prácticamente nula, existe una postura que es transversal a las estudiadas en más detalle, la que corresponde a la asimilación del despido indirecto al despido injustificado por parte del empleador, lo que puede colegirse del mismo Código del Trabajo al remitirse a parte de sus normas. Es justamente respecto de ésta asimilación que el despido indirecto cobra fuerza y se proyecta como institución autónoma, manifestando que en el derecho del trabajo el centro está en la protección del trabajador y que más que la posibilidad de aquel de desligarse del contrato de trabajo, lo buscado es la protección del mismo, en orden a que los empleadores tengan en consideración dicha posibilidad teniendo una ante sí esta amenaza de sanción establecida por la ley ante sus ojos, lo que los obligará a cuidar más celosamente su comportamiento y el cumplimiento de sus obligaciones, proporcionando estabilidad al trabajador. De esta forma, la autonomía del despido indirecto se manifiesta como una modalidad de despido, tal como su nombre lo indica, que a pesar de iniciar con un acto del trabajador, éste no es completamente voluntario debido a las condiciones en las que se encuentra. Esto mismo permite su aplicación a otras instituciones del derecho del trabajo, tal como la nulidad de despido, dentro de las cuales, siguiendo rigurosamente el texto y la literalidad de los preceptos, se le ha excluido de su aplicación. La consideración del autodespido como una institución autónoma permite alejarnos de las doctrinas civilistas de la resolución de los contratos, cuyos principios e intereses pugnan con aquellos propios del derecho del trabajo, permitiendo una armonización de las normas de protección al trabajador, no para posibilitar su salida de la empresa, si no su derecho a mantenerse en ella cuando así lo desee, sancionando al empleador que busque resquicios para deshacerse de él.

A pesar de la escueta regulación y poco análisis doctrinario, el despido indirecto es un real instrumento de defensa para el trabajador frente a incumplimientos graves por parte de su empleador, pero a su vez tiene un fin preventivo respecto de éstos últimos, propendiendo a relaciones laborales más sanas y equilibradas.

## BIBLIOGRAFÍA

### Literatura

Abeliuk Manasevich, René, Las Obligaciones: Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, 5ª edición, Santiago, Chile, 2010.

Barahona Estay, Francisca, Despido Indirecto, PuntoLex, Santiago, Chile, 2010.

Caamaño Rojo, Eduardo, La noción de acoso moral laboral o “mobbing” y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile, Revista de derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXXVII, 2º semestre de 2011, Valparaíso, Chile.

Caamaño Rojo, Eduardo, El bien jurídico protegido frente a los actos de acoso sexual en el lugar de trabajo, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXV, Valparaíso, Chile, 2004.

Carrasco Oñate, Celina; Vega López, Patricia, Acoso sexual en el trabajo ¿Denuncia o sufrir en silencio? Análisis de denuncias, Dirección del Trabajo, Chile, 2009.

Cruz Villalón, Jesús, Resolución del contrato de trabajo por decisión del trabajador, Editorial Tecnos, 6ª edición, 2013, Madrid.

Etcheberry Parés, Françoise, Derecho individual del trabajo, 1º edición, Legal Publishing, Santiago, Chile, 2009.

Gamonal Contreras, Sergio y Guidi Moggia, Caterina, Manual del contrato de trabajo, 3ª edición, Legal Publishing, Santiago, Chile, 2012.

González de Patto, Rosa María, La dimisión provocada: Estudio sistemático del artículo 50 del Estatuto de Trabajadores, Tesis Doctoral Universidad Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, de Granada, 2008.

Lanata Fuenzalida, Gabriela, Contrato Individual de trabajo, 4ta edición, Legal Publishing, Santiago, Chile, 2010.

Lizama Portal, Luis, Derecho del Trabajo, LexisNexis, Santiago, Chile, 2003.

Mella Cabrera, Patricio, El despido indirecto o resolución del contrato de trabajo por incumplimiento patronal, Revista de Derecho, N° 210, año LXIX, Universidad de Concepción, 2001, Concepción, Chile.

Nadal Serri, Daniel, El Despido en el Código del Trabajo, LexisNexis, Santiago, Chile, 2003.

Pendas Días, Benigno, La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, segunda edición, Madrid, Editorial ACARL, 1993.

Rodríguez-Piñero, Miguel, Fernández L, María Fernanda, La voluntad del trabajador en la extinción del contrato de trabajo, Madrid, Editorial La Ley-Actualidad, 1998.

Rojas Miño, Irene, Manual de Derecho del Trabajo, LexisNexis, Santiago, Chile, 2004.

Sierra Herrero, Alfredo, Acción de Tutela Laboral y Despido Indirecto. Comentario de la Sentencia “Gómez Cattini con Camilo Ferrón Chile SA” Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago 3 de diciembre de 2009, RIT T-11-2009, Revista de Derecho Universidad Católica del Norte, Año 17-Nº2, Chile, 2010.

Thayer, William; Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo III, Tercera edición, Editorial Jurídica, Santiago, Chile, 1997.

Zavala Ortiz, José Luis, Terminación del contrato de trabajo: causales del artículo 160 del Código del Trabajo. Casos y Jurisprudencia, PuntoLex, Santiago, Chile.

### Tesis

Alfaro Figueroa, Jorge, El autodespido en la legislación laboral chilena, Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, Chile, 1995.

De Miguel Lorenzo, Ana María, La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, 2002. Disponible en: <http://biblioteca.ucm.es/tesis/19911996/S/0/S0007501.pdf>

Opazo Chacoff, Héctor Hugo, El Despido Indirecto, Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales de la Universidad de Concepción, Concepción, 1991.

Paredes Zenteno, Marcos, El despido indirecto, Tesis para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Concepción, Universidad de Concepción, Facultad de Derecho, 2002.

Tapia Rodríguez, Leonardo, La procedencia de la nulidad de despido por no pago de cotizaciones en el autodespido: análisis de la jurisprudencia judicial, Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, Chile, 2014.

García Ladrón de Guevara, Fernando, El autodespido o despido indirecto, Memoria para optar al grado de licenciados en ciencias jurídicas y sociales, Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, Chile, 1983.

#### Otros

Boletín Oficial Dirección del Trabajo, Año XXV N° 273, Chile, Octubre de 2011, ISSN 0716-968X.

Dirección del Trabajo, disponible en <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60514.html>

Dirección del Trabajo, Centro de consultas laborales, ¿qué debe entenderse por injuria para los efectos de poner término al contrato? Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60516.html>.

Inspección del Trabajo, ordinario 3519/034 de 9 de agosto de 2012

#### Anexo

Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 514-2007

Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 91-2001 de mayo de 2011

Corte de Apelaciones de Concepción Rol N° 313-2011 de diciembre de 2011.

Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 229-2003 de diciembre de 2003.

Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 420-2010 de julio de 2010.

Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 676-2010 de septiembre de 2010.

Corte de Apelaciones de San Miguel, Rol N° 42-2010 de abril de 2010.

Corte de Apelaciones de Valdivia, Rol N° 235-2007 de enero de 2008.

Corte de Apelaciones de Valdivia, Rol N° 88-2010 de julio de 2010

Corte de Apelaciones de Valparaíso Rol N° 129-2009 de mayo de 2009

Corte Suprema de Chile Rol N° 5695-2006 de Noviembre de 2006

Corte Suprema de Chile, Rol N° 5131-2007 de enero de 2008

Corte Suprema de Chile, Rol N° 6569-08 de enero de 2009.

Corte Suprema de Chile, Rol N° 1696-2012 de noviembre de 2012

Corte Suprema de Chile, Rol N° 42-2013, de junio de 2013.

Corte Suprema de Chile, Rol N° 4079-2013 de septiembre de 2013.

Corte Suprema de Chile, Rol N° 4299-2014 de diciembre de 2014.

Corte Suprema de Chile Rol N°2411-2004 de noviembre de 2004,

Corte Suprema de Chile Rol N° 5103-2005 de junio de 2006,

Corte Suprema de Chile Rol N° 806-2008 de abril de 2008,

Corte Suprema de Chile 9752-2010 de julio de 2011,

Corte Suprema de Chile 4478-2010 de agosto de 2010.