



## ¿Qué hacer en caso de despido?

La pérdida de nuestro trabajo es sin duda un acontecimiento difícil de sobrellevar, no sólo por las repercusiones que genera en el diario vivir, sino que además, porque la gran mayoría de las veces no sabemos cómo proceder ni cómo defender nuestros derechos.

A continuación, pasaremos a darles algunos consejos con el objeto de entregarles las herramientas para afrontar, al menos en el plano legal, este difícil momento.

### **Formalidades del despido:**

Cuando el empleador decide poner término al contrato de trabajo de alguno de sus trabajadores, debe hacerlo por escrito, entregando o enviando por correo una carta de despido donde se señale la causal legal y los hechos en que se justifica.

La recepción de la carta por parte del trabajador no significa que preste su consentimiento o aceptación a la causal de despido invocada por el empleador.

El plazo de envío de esta carta dependerá de la causal de despido que se invoque:

1. Respecto de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, aquellas imputables a la conducta del trabajador, como por ejemplo falta de probidad, acoso sexual, incumplimiento grave, injurias, etc.; causal de vencimiento del plazo convenido en el contrato o conclusión de la obra o faena, la carta de despido debe ser enviada dentro de los 3 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador.
2. Si se aplica la causal de caso fortuito o fuerza mayor (159 N<sup>a</sup> 6), la carta debe ser enviada dentro de los 6 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador.
3. Si se aplica la causal de necesidades de la empresa o desahucio (161), la carta debe ser enviada a lo menos con 30 días anticipación, a menos que se pague una indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a un mes de remuneración.

Copia de la carta debe ser enviada a la respectiva Inspección del Trabajo, en los mismos plazos señalados.

### **¿Qué pasa si no se entrega carta de despido?**

En caso que el empleador no haga entrega de carta de despido, entonces estaremos ante un despido verbal carente de causa legal.

Este despido puede ser formulado por el empleador o por alguna de las personas que lo represente.

En caso que usted sea objeto de un despido verbal, inmediatamente debe dejar constancia de tal hecho ante la Inspección del Trabajo, y si no es en horario hábil, ante carabineros de Chile.

Esto es muy importante, ya que con ello se resguarda de que el empleador lo pueda acusar de que ha hecho abandono del trabajo o que se ha ausentado injustificadamente al mismo.

### **¿Qué hacer ante el despido?**

Como señalamos antes, lo primero es dejar constancia de lo ocurrido (ante la Inspección del Trabajo de preferencia), sobre todo cuando el despido ha sido verbal.

Si usted no está de acuerdo con la causal de despido invocada o éste fue verbal, además, debe dejar un reclamo ante la Inspección del Trabajo, a fin de que su empleador sea citado a un

comparendo de conciliación, y ver si en dicha instancia se logra llegar a un acuerdo, tanto en relación con la modificación de la causal de despido, como en relación a las indemnizaciones y prestaciones laborales adeudadas.

Este reclamo ante la Inspección del Trabajo sólo será obligatorio cuando el monto de una posible demanda NO supere los 10 ingresos mínimos mensuales (actualmente \$2.100.000).

Si lo que usted desea demandar supera los 10 ingresos mínimos mensuales, el paso previo por la Inspección del Trabajo no es obligatorio, y sólo dependerá de sus expectativas y estrategias.

En caso que no se logre acuerdo ante la Inspección o no haya sido obligatorio dicha instancia, usted debe interponer demanda ante los Tribunales del Trabajo competentes, para lo cual requerirá de la asesoría de un abogado.

Le recomendamos que si su renta no supera los \$388.000.- líquidos, y asimismo, el monto a demandar es inferior a \$2.970.000.-, concurra a las oficinas de la defensoría laboral respectiva, para así recibir asesoría jurídica gratuita especializada.

En caso contrario, debe recurrir ante un abogado particular, de preferencia, especializado en el área laboral.

### **¿Cuál es el plazo que tengo para demandar ante los Tribunales?**

Ojo en este punto. Si usted estima que su despido es injustificado, dispone de un plazo de 60 días hábiles para presentar la demanda ante los Tribunales del Trabajo, los que se cuentan desde la fecha del despido.

En caso de existir reclamo ante la Inspección del Trabajo, este plazo se suspende por el tiempo de duración de dicho reclamo. De todos modos, el plazo total no excederá los 90 días hábiles contados desde el despido.

**No olvide que cuando conocemos nuestros derechos, difícilmente seremos pasados a llevar.**