

Despido Injustificado

Estamos en presencia de un despido injustificado, básicamente en tres casos:

a) El primero y más evidente, es cuando el empleador despide al trabajador sin expresar causa alguna;

b) El segundo, cuando el empleador despide al trabajador señalando una causal específica de despido, comprendida entre las mencionadas por el Código del Trabajo, sin embargo, el trabajador no está de acuerdo con la referida causal, por estimar que no han concurrido en la especie, los hechos en los que se sustenta, y;

c) Finalmente, podemos decir que estamos frente a un despido injustificado, cuando el empleador pone término al contrato de trabajo vigente, expresando una causal determinada, la cual es efectiva en la realidad, pero, no cumple con las formalidades del despido, señaladas expresamente en el Código del Trabajo. A este respecto, debemos decir que, para poner término al contrato de trabajo, el empleador debe comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada, enviada al domicilio del trabajador señalado en el contrato, expresando, la o las causales invocadas y los hechos en que se funda, en el plazo de tres días hábiles, contados desde la separación del trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, en el mismo plazo. Este plazo se aumentará a seis días hábiles, si la causal de término es "caso fortuito o fuerza mayor."

Además, el empleador está obligado a informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen, bajo sanción de que el despido no produzca el efecto de poner término al contrato de trabajo.

El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas por el Código del Trabajo, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, puede recurrir el Juzgado del Trabajo competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. Este plazo se suspende, mientras se esté tramitando el reclamo ante la Inspección del Trabajo respectiva, hasta por un máximo de noventa días hábiles.

Ante el Juzgado del Trabajo competente, el trabajador puede demandar las prestaciones de origen laboral que se le adeuden y en caso de despido injustificado, la indemnización sustitutiva del previo aviso, equivalente a la última remuneración mensual devengada, y la indemnización por años de servicio pactada, o a falta de estipulación, aquella equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador, con un tope de trescientos treinta días de remuneración, sin embargo, este tope no es aplicado a los trabajadores contratados antes del mes de marzo de 1981.

Finalmente, si el que incurre en incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato; actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento; o en alguna de las conductas graves como vías de hecho o injurias; es el empleador, el trabajador puede poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste, una vez acreditadas dichas conductas, ordene el pago de las indemnizaciones ya señaladas.

Es importante tener presente los plazos para demandar, ya que de lo contrario, se produce la caducidad de la acción, lo que en definitiva se va a traducir en que los tribunales desechen la demanda de que se trate.