



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Escuela de Derecho



T E S I N A

EL AUTODESPIDO O DESPIDO INDIRECTO EN CHILE ¿ES UNA REGULACION
QUE PERMITE GARANTIZAR TODOS LOS DERECHOS GENERADOS DE LA
TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO?

Alumna: Paula Fernanda Contreras Zamora

Profesora guía: Daniela Marzi Muñoz

Valparaíso, Noviembre de 2016.

RESUMEN

La cantidad de trabajadores que año a año se han visto en la obligación de accionar mediante el despido indirecto ha aumentado de forma progresiva en Chile a través de los últimos años, muchas veces existiendo un gran desconocimiento sobre los efectos y alcances de la normativa existente en la materia. Ante lo cual en este trabajo se expondrán los cambios de interpretación respecto a dichos preceptos y concluiremos si la normativa logra o no proteger a los trabajadores en todos sus derechos.

DESPIDO- AUTODESPIDO-DESPIDO INDIRECTO- CONTRATO DE TRABAJO-NULIDAD DE DESPIDO- TUTELA LABORAL

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. CAPITULO I: Contrato de Trabajo.....	6
2.1 Terminación del contrato de trabajo y despido indirecto.....	8
2.2 Análisis de la legislación vigente en materia de despido indirecto.....	9
2.2.3 Breve critica a la legislación.....	12
2.3 Elementos del auto despido.....	13
2.4 Plazos para accionar de despido indirecto.....	16
3. CAPITULO II: Otros mecanismos de impugnación y su relación con el autodespido...	18
3.1 Tutela Laboral y despido indirecto.....	18
3.2 Nulidad de despido y despido indirecto.....	20
4. CAPITULO III: Procedimiento Judicial.....	21
4.1 Autodespido y carga de la prueba.....	21
4.2 Actitud del empleador.....	24
4.3 Efectos del despido indirecto.....	25
4.4 Auto despido sujetos no regidos bajo el código del trabajo.....	26
5. CONCLUSIONES.....	28
6. BIBLIOGRAFÍA.....	31

1. INTRODUCCIÓN

El legislador ha tenido una especial preocupación en la estabilidad del empleo y la protección de este, no tan solo en el Código de Trabajo sino que también en nuestra Constitución Política de la Republica en su artículo 19 número 16 consagrando la libertad de trabajo y su protección. En tanto en el Código del Trabajo se encuentran reguladas de forma restrictiva las causales por la cuales la relación laboral puede llegar a su fin, la idea es que no cualquier causal pueda ser invocada para tal efecto. Estas causales se dividen en objetivas y subjetivas.

Las causales objetivas son aquellas ajenas a la voluntad de las partes que conforman la relación laboral para poner fin a la misma, por el contrario las causales subjetivas son aquellas en las cuales actúa la voluntad de al menos una de las partes de la relación laboral para poner fin a la misma. Ante lo cual si el empleador desea poner término a la relación laboral debe invocar causales celosamente autorizadas para tal efecto por nuestra legislación, no existiendo la posibilidad que este invoque una causal no contemplada en la ley.

La regla general es que el contrato de trabajo termine por decisión del empleador o por las denominadas causales objetivas y subjetivas, ya sea la muerte del trabajador, el vencimiento del plazo convenido por las partes, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, caso fortuito o fuerza mayor, necesidad de la empresa etc., por tanto es más bien una excepción a la regla que el trabajador sea el que quiera poner término a la relación laboral, ya que el sustento del trabajador es resultado de su trabajo, pero hay veces en que el trabajador no queriendo poner término al contrato de trabajo se ve en la obligación de hacerlo, debido a un incumplimiento grave por parte del empleador de las obligaciones generadas del contrato de trabajo.

Ahora bien, ante esto es el trabajador el que tiene la carga de la prueba, para comprobar el incumplimiento del empleador, el cual según la jurisprudencia ha de ser grave, haciéndose esto muchas veces bastante difícil y teniendo como consecuencia que la causal de caducidad invocada por el trabajador sea rechazada y por tanto se entienda que el contrato ha llegado a su fin por la renuncia de este, sin derecho a las indemnizaciones legales vertientes.

Ante esto, surge la duda de si el auto despido o el despido indirecto es un mecanismo que permite garantizar de la mejor forma, todos los derechos generados de la terminación del contrato de trabajo o por el contrario si es posible obtener la misma finalidad mediante otros mecanismos más idóneos.

Por tanto el objetivo de esta tesina será analizar la legislación vigente desde una forma crítica, igualmente los cambios que en los últimos años ha tenido la jurisprudencia en abordar el auto despido junto con la doctrina nacional, los diversos mecanismos de impugnación que tienen relación con el despido indirecto ya sea de forma simultanea o contrapuesta y ver en definitiva si es un sistema que se adapta a la realidad.

2. CAPITULO I: CONTRATO DE TRABAJO

El Código del Trabajo en su artículo 7 define el contrato individual de trabajo como “ una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada, ante lo cual los elementos del contrato de trabajo son:

- A. Dependencia
- B. Subordinación
- C. Remuneración

La dependencia y la subordinación se pueden materializar en diferentes aspectos, como los cumplimientos de horarios, supervigilancia del trabajo, continuidad de los servicios prestados en un lugar determinado, obligación de ceñirse a instrucciones de un empleador.

Ante esto, una de las primeras obligaciones del contrato de trabajo que pesa sobre el empleador es la obligación del pago de las remuneraciones, que corresponde a toda contraprestaciones en dinero o en especies avaluables en dinero, una segunda obligaciones es el deber de cumplir con las deducciones legales, como el pago de las cotizaciones previsionales o cuotas sindicales. Como ultimas obligaciones se encuentran el deber del empleador de respetar al trabajador y de igual forma protegerlo.

Estas son las obligaciones del contrato de trabajo más importantes, por tanto su incumplimiento por parte del empleador tiene graves consecuencias, puede ser causal de multa o algo más importante, puede configurar las causales necesarias para que el trabajador accione ante los tribunales por auto despido o despido indirecto.

Por ejemplo la Corte Suprema en causa Rol 5.146-2015, cuarta sala, estimo “que el no pago oportuno de las cotizaciones previsionales constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo al empleador, cuando éste sea contumaz en su conducta, y puede dar lugar al ejercicio de la

acción de despido indirecto prevista en el artículo 171 del Código del Trabajo.”, ahora la sanción por el no pago de las cotizaciones previsionales está contemplado en el artículo 162 del código del ramo, cuando es el empleador el que pone termino a la relación laboral encontrándose en mora en pago de dichas cotizaciones, habiendo retenido dichos dineros al trabajador, en este caso para que el despido surja efecto es necesaria una convalidación y en el tiempo intermedio se deben pagar las remuneraciones y las demás prestaciones del contrato de trabajo al trabajador. Ante esto, en esta misma sentencia La Corte Suprema estima que es perfectamente aplicable la sanción del art 162 cuando se aplica la causal del artículo 171 o despido indirecto y que no habría motivo o razón para excluir esta situación, ya que en ambos casos sigue siendo el empleador el que incumple gravemente las obligaciones del contrato de trabajo y por ende ha motivado el despido del trabajador, siendo a mi parecer la solución más ajustada a derecho, ya que tanto el despido del empleador propiamente tal como el autodespido son a su vez motivados por el empleador.

Como otro incumplimiento grave considero el tribunal supremo el abuso del ius variandi del artículo 12 del Código del Trabajo por parte del empleador, el tribunal estimo en causa Rol 7265-08 del 28 de enero del dos mil nueve, cuarta sala, que “el lugar de la prestación de los servicios constituye uno de los contenidos mínimos del contrato de trabajo y aunque, en el caso, no estipulado expresamente, pero aceptado por la empleadora, su modificación, sin el consentimiento del trabajador y provocándole perjuicio, importa el ejercicio abusivo del ius variandi, configurando, por lo tanto, un incumplimiento de las obligaciones que la convención impone por parte del empleador, incumplimiento que debe considerarse como grave, en atención a que, en fin, el empleador no otorga al dependiente las labores para las que fue contratado y grava su remuneración con un mayor costo”

No hay que olvidar igualmente que el trabajador debe cumplir con los dos elementos del contrato de trabajo, anteriormente mencionados , la dependencia y la subordinación y que el código del ramo cuenta con una serie de causales específicas, que configurándose en los casos concretos permiten al empleador poner término al contrato del trabajo sin derecho a las indemnizaciones legales pertinentes.

2.1 Terminación del contrato de trabajo y despido indirecto

El Código del Trabajo define al contrato individual del trabajo como una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Se entiende por terminación del contrato de trabajo, el fenómeno por el cual se extingue el contrato y queda disuelta la relación laboral y por tanto dejan de existir entre las partes obligaciones. Ahora esta terminación del contrato de trabajo puede ser por diversas razones y lo cual puede incidir en mayor o menor forma en consecuencias jurídicas derivadas de la misma terminación.

Estas razones son posibles de dividir en dos grupos, dependiendo de si actúa o no la voluntad de las partes, por tanto podemos encontrar las denominadas:

- I. Causales Subjetivas
- II. Causales Objetivas

Ahora junto con estas causales es posible encontrar el denominado auto despido o despido indirecto, no existiendo unanimidad en la doctrina nacional sobre si en esta causal actúa o no la voluntad del trabajador y por tanto debiese ser una causal subjetiva o si pertenece a un tercer grupo.

El despido indirecto es definido por Thayer y Novoa como el termino del contrato de trabajo decidido por el trabajador y de acuerdo al procedimiento que la ley franquea, motivado porque el empleador incurrió en causal de caducidad de contrato que le sea imputable, lo cual da derecho al trabajador al pago de la correspondiente indemnización por años de servicios (1989: p.439)

Ahora Gamonal, por su parte, señala que puede ocurrir que el empleador incumpla gravemente el contrato de trabajo y por consecuencia sea el trabajador quien se ve a forzado a

terminar el contrato, se asimila al despido del empleador ya que es plenamente su responsabilidad (Gamonal, 2012: p 317)

Ante lo señalado, el despido indirecto no es algo que deba ser tomado a la ligera, como algo menor en el Derecho del Trabajo, por el contrario es un importante mecanismo de defensa ante los continuos incumplimientos del contrato de trabajo de parte del empleador, ya que la diferencia de poder entre ambos sujetos puede incidir en graves abusos.

2.2 Análisis de la legislación vigente en materia de despido indirecto.

El Código del Trabajo en su artículo 171 hace referencia a las causales en que debe incurrir el empleador que den pie al trabajador a poner término al contrato de trabajo y acudir al juzgado específico a solicitar se declare el autodespido o despido indirecto, estas causales corresponden a las del artículo 160 numeral 1, 5, y 7 del mismo texto legal, siendo estas:

1. Conductas indebidas de carácter grave (Artículo 160 número 1).
 - a) Falta de probidad;
 - b) Conductas de acoso sexual;
 - c) Vías de hecho;
 - d) Injurias proferidas por el empleador en contra del trabajador;
 - e) Conducta inmoral;
 - f) Conductas de acoso laboral;

2. 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 e estos (Artículo 160 número 5).

3. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo (Artículo 160 número 7).

La última de estas causales es la que ha sido más utilizada y por tanto más estudiada por la doctrina y jurisprudencia nacional, ya que es necesario lograr comprender a que se refiere el legislador nacional al emplear la denominación incumplimiento *grave* de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, este punto lo analizaremos más adelante.

El mismo artículo establece el plazo que tiene el trabajador para acudir ante competente tribunal, siendo este plazo de 60 días hábiles, estos 60 días deben ser contados desde el día en que se hizo efectiva la terminación del contrato, no contándose desde el hecho que da motivo a la causal, lo cual desde cierto punto de vista es interesante ya que podría surgir cierta disyuntiva con la denominada “perdón de la causal”. Dicha institución es la prerrogativa del empleador en orden a no poner término a la relación laboral cuando el trabajador ha incurrido en una causal que justifica su despido, por tanto a la luz de esa creación doctrinaria sería posible que el empleador solicitara fuera aplicada al trabajador por lo extemporánea de su solicitud, argumentando que ha operado tácitamente dicha causal al trabajador, al no reclamar al momento de tener conocimiento de una causal que dé lugar al despido indirecto.

En relación a esto la Corte de Suprema en recurso de unificación de jurisprudencia Rol 12.514-2013, estableció que el principio de perdón de la causal no puede ser aplicado a trabajadores, establece que según el inciso 2 del artículo 5 del Código del Trabajo los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables durante la vigencia de la relación laboral, por tanto no sería posible que el empleador solicitara la aplicación de este principio.

Junto con esto, la disposición señala que según corresponda el tribunal ordenara el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, siendo esta la indemnización sustitutiva del aviso previo, junto con la indemnización del artículo 163, por años de servicio, esta última aumentada en un cincuenta por ciento si es aplicable la causal número 7 del artículo 160, que es el incumplimiento grave las obligaciones que impone el contrato de trabajo y podrá llegar hasta un ochenta por ciento en caso de las causales 1 y 5 del artículo 160, las cuales fueron antes señaladas.

Esta indemnización se plantea como una sanción, Rojas Miño ha sostenido que el fundamento de esta sanción es clara, por no haber cumplido especiales obligaciones del contrato y este aumento define el mayor o menor reproche que presenta la específica

configuración del despido (2014: p. 105), por tanto será directamente proporcional el aumento de la indemnización en relación al reproche.

Junto con lo anterior el legislador habla de que junto con la acción de solicitud de auto despido el trabajador podrá solicitar simultáneamente otras indemnización a las que tenga derecho en relación a las causales a, b y f del número 1 del artículo 160 (falta de probidad- conductas de acoso sexual- conductas de acoso laboral) cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido (investigación y sanción), lo cual entrega la posibilidad de no dejar desprotegido al trabajador que se ha visto doblemente vulnerado.

Ahora la norma establece una obligación para el trabajador que desea hacer uso de tal acción, el deber de dar los avisos correspondientes al empleador dando igualmente copia a la Inspección del Trabajo expresando las o las causales invocadas y los hechos en que se funda , según lo establecido en el artículo 162 del mismo cuerpo legal, ahora en relación a la falta de este requisito legal la Corte de Apelaciones de Valparaíso en causa Rol 129-2009, ha dicho que respecto a errores u omisiones respecto al aviso de terminación del contrato de trabajo, no invalidan la terminación del mismo aplicando la misma solución que da el mencionado artículo en su inciso 8 “ Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones que establece el artículo 506 de este Código”, lo cual solo nos lleva a concluir que el Derecho Laboral no es formalista y la falta del aviso no puede dar origen a la pérdida de un derecho que la ley laboral consagra en beneficio del trabajador. Ahora se ha entendido que tal como sucede con la carta de aviso con motivo de la terminación del contrato de trabajo, que debe entregar el empleador al trabajador, esta debe ser explícita y bastarse por sí misma para que el trabajador tome conocimiento de los motivos del término de la relación laboral. Esto tiene gran importancia por el derecho a la defensa, ya que sin conocimiento de las causales es difícil llevar una correcta defensa judicial. Estos mismos criterios deberían seguirse cuando es el trabajador el que envía la carta ya mencionada al empleador, para que este último pueda ver protegido su derecho a la defensa en una etapa judicial posterior. Se ha considerado que las omisiones o fallas en la respectiva carta no invalidaran la terminación de la relación laboral, por lo mismo se ha hablado de una falta a la garantía del debido proceso, ya que es necesario que el empleador tenga la posibilidad de defender su postura, la Corte Suprema ha sido reiterativa

señalando que las omisiones o fallas no restan eficacia al autodespido y solo procedería ante esto una sanción administrativa.

Esto tiene una explicación bastante criteriosa, no deja de ser cierto que el empleador tiene derecho a una defensa efectiva y para lo cual necesita de la toda la información que le sea posible obtener y dentro de la información más importante, es la de tener conocimiento de las causales que está alegando el trabajador para poner fin a la relación laboral, pero no deja de ser indiscutible que el derecho laboral protege a la parte más débil de la relación laboral, el trabajador y no es posible que por una simple omisión o falla en la carta de aviso no sea posible disolver una relación laboral donde el trabajador está siendo vulnerado y se están viendo mermados sus derechos.

La norma establece que si el tribunal que está conociendo la causa rechazare el reclamo deducido por el trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por la renuncia de este, por tanto el invocar esta causal no debe ser algo que deba ser tomado a la ligera, el trabajador de no poder probar o que lamentablemente no cuente con los medios de prueba necesarios para lograr tan efecto debe estar en conocimiento de los efectos que traerá tal acción.

Por último la norma establece que sin el trabajador invoca ya sea la causal b o f del número 1 del artículo 160, conductas de acoso sexual o conductas de acoso laboral respectivamente con el propósito de lesionar la honra o falsamente de la persona demandada y el tribunal declarara su demanda carente de motivos, estará obligado a indemnizar los perjuicios que causare, y si hubiera invocada la causal de forma maliciosa además de la indemnización ya mencionada, quedara sujeto a otras acciones legales pertinentes, lo cual viene a ser una protección al empleador ante trabajadores inescrupulosos.

2.2.3 Breve crítica a la legislación

Al hacer un análisis a la legislación vigente, es posible en una primera impresión darse cuenta que hay aspectos en que la ley es demasiado escueta y a su vez incompleta, siendo necesario que tanto la doctrina y la jurisprudencia supla el silencio del legislador laboral.

Presenta términos que deben ser necesariamente interpretados, sobre todo al hacer referencia a las causales en las cuales debe incurrir el empleador, al emplear términos tales como *incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, falta de probidad o conducta inmoral*, es cierto que en su mayoría tales interpretaciones ya han sido acordadas, pero hubiera sido preferente tener una reglamentación más detallada, al hablar de incumplimiento grave de las obligaciones hubiéramos preferido que el legislador elaborara una lista con estas posibles causales o ejemplificando.

En ciertos momentos pareciera que la norma llega a ser insuficiente o confusa sobre todo con la relación del despido indirecto con otros mecanismos de impugnación laboral, esto es algo que revisaremos en su debido momento.

2.3 Elementos del auto despido o requisitos

La jurisprudencia de la corte suprema ha estimado que los requisitos son:

A.) Que la relación laboral se encuentre vigente.

Lo anterior no puede sino ser concebido de esta forma, ya que en la propia definición de Thayer y Novoa se habla del despido indirecto como el “termino del contrato de trabajo decidido por el trabajador (1989: p.439), por tanto sería inequívoco considerar que la relación de laboral se encontrara vigente si por otra causal se hubiera dado termino al contrato de trabajo.

B. Que exista una expresión de la voluntad del trabajador en orden a poner término al contrato de trabajo, precisando la fecha de expiración de la relación laboral.

Debe manifestarse por parte del trabajador su voluntad de poner término al contrato de trabajo, mediante avisos y formas previstas en el artículo 162 según el artículo 171 inciso 4 debido a que el empleador incurrió en una causales de las causales que den pie a solicitar el auto despido, surge la duda de ¿cómo debe ser manifestada tal voluntad?, por el momento diremos que debe ser de forma expresa, no siendo posible que se manifiesta tal voluntad de

forma tácita, deduciéndola de comportamiento, conductas o circunstancias o hechos en los que incurra el trabajador, al ver el último requisito volveremos a esto.

- C. Concurrencia de una conducta, por parte del empleador, de las establecidas por el legislador como causales de auto despido, es decir, que el empleador efectivamente haya incurrido en una causal subjetiva voluntaria de término del contrato de trabajo establecida por el legislador.

Cuando analizamos la legislación vigente fueron mencionadas, correspondientes estas a los numerales 1, 5, y 7 del art 160 del Código del Trabajo.

1. El número 1 del artículo 160 habla de *conductas indebidas de carácter grave*, estas son las faltas a los deberes éticos, tales como:
 - a) Falta de probidad como la falta de integridad, de honestidad y rectitud en el obrar.
 - b) Conductas de acoso sexual, la ley 20.005 publicada en el Diario Oficial el día 18 de marzo de 2005, define *el acoso sexual como la conducta que realiza una persona en forma indebida, por cualquier medio, requerimiento de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.*
 - c) Vías de hecho, que compren actitudes agresivas, actuaciones violentas, golpes o lesiones, estas deben ser graves y reiterados.
 - d) Injurias proferidas por el empleador en contra del trabajador, se refiere a expresiones deshonrosas y que van en desmedro de la persona del trabajador, igualmente debe ser de cierta gravedad.
 - e) Conducta inmoral, implica un proceder torcido o contrario a la razonabilidad según lo establecido en Sentencia de la Corte Suprema en Recurso de Protección Rol 2674-2013.
 - f) Conductas de acoso laboral, actuación sistemática que menoscabe al trabajador, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un

subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo, según lo establecido en Sentencia Corte Suprema de Recurso de Casación en la forma y en el fondo Fallo : 6877-2013.- veintiséis de noviembre de dos mil trece. Tercera Sala

2. En número 5 del artículo 160 se encuentran: 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 e estos.
3. En número 7 del artículo 160 se encuentra: Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Esta causal se redactó de manera muy extensa, por tanto, el juez deberá determinar caso a caso si esta frente a un incumplimiento grave ya que en esta causal es posible encontrar una inmensidad de circunstancias, claro es si que debe haber un incumplimiento de una obligación emanada del contrato de trabajo y que esta debe ser grave.

La jurisprudencia de la Corte Suprema, ha estimado por ejemplo, que el retraso o la falta de oportuno de las cotizaciones previsionales constituye un incumplimiento grave las obligaciones que impone el contrato de trabajo al empleador y puede dar lugar al ejercicio de la acción de despido indirecto Recurso de Unificación de Jurisprudencia Laboral Corte Suprema en causa Rol 5.146-2015, cuarta sala

- D. Envío de avisos por parte del trabajador, es decir, el trabajador debe cumplir con las comunicaciones de carácter administrativo que la ley determina con el objeto de informar al empleador y a la Inspección del Trabajo su decisión de poner término al contrato de trabajo, e iniciar el procedimiento judicial dentro del plazo que la misma ley establece.

El mismo artículo 171 del Código del Trabajo en su tercer inciso remite tal reglamentación al artículo 162 del mismo cuerpo legal, indicando que debe comunicarse por escrito al empleador o personalmente o por carta certificada enviada a su domicilio, invocando las causales y los hechos en los cuales se funda misma comunicación deberá enviarse a la Inspección del Trabajo.

2.4 Plazos para accionar de despido

El artículo 171 del Código Trabajo habla de 60 días hábiles para ejercer la acción por despido indirecto en el juzgado respectivo contado desde la terminación, ahora ¿qué sucede con ese plazo si antes de los 60 días se interpone una reclamación administrativa ante la inspección del trabajo?

¿Esos 60 días son un plazo fatal o puede ser suspendido?

El único artículo que regula propiamente el autodespido no lo menciona por tanto corresponde hacer una interpretación armónica del respectivo texto legal.

El artículo 168 del mismo cuerpo legal contemplado para las causales de los artículos 159, 160 y 161 nos puede entregar la respuesta, en su inciso final el cual dispone: “El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador”, por tanto siguiendo con la interpretación armónica el plazo de los 60 días hábiles debiese suspenderse , ya que no debiera haber diferencias entre los trabajadores que son despedidos por sus empleadores y aquellos que accionan de despido indirecto.

Y siguiendo con la misma interpretación no sería posible recurrir al tribunal correspondiente pasado noventa días hábiles desde la separación.

La Corte Suprema en recurso de queja N°34.196-2015 del doce de Enero de dos mil dieciséis, cuarta sala, ha dicho “Que se ha interpuesto recurso de queja en contra de los ministros de la Corte de Apelaciones de Santiago, por confirmar la resolución de primer grado que declaró que la demanda fue interpuesta extemporáneamente, porque el cómputo del plazo para la interposición de la demanda debe suspenderse con motivo de la gestión efectuada ante la autoridad administrativa, Inspección del Trabajo, entre el 20 de mayo y el 22 de junio

del año 2015, en atención a lo dispuesto en los artículos 168 inciso final y 171 del Código del Trabajo.”

Ante lo cual la misma Corte Suprema ratifica que el plazo de 60 días hábiles con motivo del auto despido se suspende con motivo de una gestión administrativa ante la inspección del trabajo, por tanto no siendo el plazo de 60 días hábiles un plazo fatal, siendo el único limitante el plazo de los 90 días hábiles desde la separación del trabajador. Este plazo de 90 días responde a dos cosas, ya que debe dar un plazo razonable para que el trabajador elabore una defensa eficaz y accione ante los tribunales de justicia después de terminada la gestión administrativa cuando esta no fue eficaz o lo fue parcialmente, siendo el plazo de 90 días un tiempo más que suficiente, ya que no es posible señalar que existiendo una gestión administrativa pendiente donde han transcurrido más de 60 días hábiles el trabajador “ ha perdido el derecho por su falta de ejercicio”, ya que muchas veces en gestiones de menor cuantía es necesaria la etapa administrativa y a la vez viene a consolidar la seguridad jurídica, es necesario que las relaciones jurídicas produzcan seguridad y por tanto concluyan, este plazo de caducidad lograría esta doble finalidad.

3. CAPÍTULO II: OTROS MECANISMOS DE IMPUGNACION Y SU RELACION CON EL AUTODESPIDO

Es pertinente referirse a la relación del despido indirecto con otros mecanismo de impugnación del derecho laboral, en este trabajo nos referiremos a la relación con la tutela de derechos fundamentales y con la nulidad de despido, ya que en la jurisprudencia nacional y sobre todo en el máximo tribunal de justicia del país han existido bastantes cambios a lo largo de los años.

3.1 Tutela laboral y Despido indirecto

La tutela laboral es un mecanismo procesal que permite al trabajador reclamar de aquellos actos provenientes de una relación laboral que vulnera garantías fundamentales de los trabajadores.

Ahora, por años en la jurisprudencia y la doctrina nacional se había mal entendido que si un trabajador se *despedía* a sí mismo o si solicitaba la aplicación del auto despido en cuyo motivo existía una vulneración de sus derechos fundamentales tales como acoso sexual o inviolabilidad de las comunicaciones privadas etc., no era posible accionar conjuntamente por despido indirecto y tutela de derechos o accionar por tutela de derechos una vez decretado el despido indirecto.

Se mal comprendía el inciso primero del artículo 489 del Código del Trabajo el que señala “Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado”, la expresión “con ocasión del despido”, se interpretaba solo en relación al despido propiamente tal, por tanto el despido indirecto no era concebido en esta interpretación, quedando el trabajador en una posición de menoscabo.

Lo cual llevaba a vulnerar nuevamente al trabajador afectado, esta vez por los tribunales de justicia, al discriminarlo debido a la forma en que este puso término a su contrato de trabajo, lo cual de cierta forma se premiaba al empleador.

Los trabajadores primero debían soportar los graves incumplimientos del contrato de trabajo por parte de sus empleadores y actos de vulneración de sus derechos fundamentales y cuando los trabajador decidían poner término a su contrato de trabajo solicitando la aplicación del auto despido y a la vez perdiendo su fuente laboral y todo lo que conlleva aquello, al momento de pretender reclamar por tales vulneraciones estas eran rechazadas ya que se mal entendía la expresión “con ocasión del despido”.

Por suerte, tales fallos se ven cada vez más lejanos, la jurisprudencia nacional ha equiparado al mismo nivel el auto despido del despido propiamente tal, ya que ambos no son otra cosa que un despido, no es posible entender el despido indirecto como una renuncia, ya que no es la voluntad del trabajador la que la motiva, por el contrario este es obligado por la decisiones del empleador al incumplir gravemente las obligaciones del contrato de trabajo.

Así lo ha sostenido la Corte Rol N°4.272-2013 del trece de noviembre de dos mil trece, cuarta sala , esta ha sostenido “En consecuencia, a juicio de quien previene, se debe concluir que no existe razón para excluir el denominado "autodespido" de la situación que regula el artículo 489 del estatuto laboral, disposición legal que precisamente se erige para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores vulnerados con ocasión del término de la relación laboral; finalidad que no se cumpliría si sólo se estima aplicable al caso del dependiente que es despedido por decisión unilateral del empleador.”.

Una interpretación contraria, solo significaría una vulneración al principio de igualdad y una discriminación hacia los trabajadores como bien lo señala la Corte Suprema en Recurso de unificación de jurisprudencia Rol N°11.200 del seis de junio de dos mil dieciséis , cuando el artículo 489 del Código del Trabajo señala la expresión arriba mencionada “con ocasión del despido”, es claro que se refiere tanto al despido propiamente tal o del empleador, como al despido indirecto, entre ellos solo hay una diferencia en cuanto a su modalidad, pero manteniendo los mismos efectos prácticos y jurídicos, en ambos la relación laboral se da por concluida por una motivación directa del empleador como comentamos con anterioridad, ya

que es este último con sus acciones es el que lleva al trabajador obligadamente a auto despedirse.

3.2 Nulidad de despido y despido indirecto

Una suerte dispareja es la que ha tenido la relación entre el despido indirecto y la nulidad de despido, en el recurso de unificación de jurisprudencia Rol 4079-2013 del 28 de agosto del 2013 (Ardy morales Ltda. Con Sosa Estupiñan Ibis), La Corte Suprema concluyo que la aplicación de la nulidad de despido con motivo del auto despido es improcedente, se entendía que si el término de la relación laboral derivaba de un autodespido, la nulidad del despido era incompatible con esta figura.

Luego en otro recurso de unificación Rol N° 4.299-2014, de fecha 18 de diciembre del 2014, señala que es posible conciliar las acciones de despido indirecto formulada por la parte en virtud a la infracción a lo dispuesto en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo con la de nulidad de despido a la cual alude el artículo 162 del Código señalado.

Ahora pese a las opiniones contradictorias, lo ideal sería el entender la compatibilidad de ambas acciones, ya que si la ley habla de despido, esta expresión no se encuentra solo limitada al despido del empleador, sino a aquel ejercido por el trabajador, cuando es el empleador el que contraviene la norma al incumplir sus obligaciones y por tanto el autodespido no viene sino a manifestar la voluntad del empleador en orden a poner término a la relación laboral

4. CAPÍTULO III: PROCEDIMIENTO JUDICIAL

El trabajador debe accionar de despido indirecto, solicitando se declare este y junto con esto la solicitud de indemnizaciones sustitutivas de aviso previo, indemnizaciones por años de servicio junto con los incrementos legales del 50 o 80% si corresponden dependiendo de las causales legales invocadas, conforme al Código del Trabajo, correspondiendo el 50 por ciento si es respecto a la causal número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo y ochenta por ciento si se invoca la causal número 1 o número 5 del mismo artículo.

En el caso que se interpongan otras acciones, como la nulidad de despido, esto deberá solicitarse de forma conjunta, por el contrario si se trata de la acción de tutela de derechos fundamentales esta debe ser la acción principal y el despido indirecto de forma subsidiaria, esto según el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo “Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia”

Por tanto la acción de despido indirecto deber ser interpuesta en subsidio a la de tutela de derechos, sin o perjuicio de solicitar las indemnizaciones sustitutiva y por años de servicio con su incremento respectivo, tanto en lo petitorio de la acción principal de tutela

4.1 Auto despido y carga de la prueba

El artículo 171 del código del trabajo señala que “si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de este”, lo cual tiene una gran importancia y un gran peso para el trabajador, no solo en la instancia judicial propiamente

tal, sino que al momento de decidir si acciona de auto despido o sigue soportando los graves incumplimientos al contrato de trabajo por parte de su empleador.

¿Qué significa que el contrato ha terminado por renuncia de este?

No tiene otro significado más que el contrato de trabajo ha terminado solo mediando la voluntad del trabajador siendo ajena la voluntad del empleador y por tanto el trabajador se priva voluntariamente de las indemnizaciones legales por concepto de antigüedad, por tanto no es una decisión que deba tomarse a la ligera, la remuneración como finalidad del trabajo es la forma de sustento del trabajador y muchas veces de su familia, el accionar por despido indirecto y no poseer pruebas que afirmen o comprueben su pretensión puede traer graves consecuencias económicas al trabajador.

Ahora, ¿Por qué la carga de la prueba pertenece al trabajador?

Por interpretación supletoria del artículo 1698 del código civil, “incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o ésta. Las pruebas consisten en instrumentos públicos o privados, testigos, presunciones, confesión de parte, juramento deferido, e inspección personal del juez”, por tanto si es el trabajador el que quiere probar un incumplimiento grave del contrato de trabajo por parte del empleador este deberá probarlo, con los medios de prueba señalados, por el contrario no correspondería al empleador probar que no ha incumplido con las obligaciones del contrato de trabajo.

Ahora, ¿qué pasa cuando se vuelve una tarea imposible o más gravosa por parte del trabajador probar los incumplimientos del empleador?

La solución a esta disyuntiva se encuentra en las cargas dinámicas de la prueba, la idea es dar vuelta la carga de la prueba hacia el empleador, él debe probar, esto ha tenido auge mayormente en Argentina y una breve inclusión en material procesal civil, no siendo todavía una realidad predominante en Chile. La Excelentísima Corte Suprema ante esta alteración no ha estado muy de acuerdo.

En el Recurso de Casación en el fondo laboral, fallo 3868-08 del once de septiembre de dos mil ocho el sentenciador ha dicho “ Por último, expresa que se ha infringido el artículo 1698 del Código Civil, ya que el sentenciador ad quem ha alterado la carga de la prueba, al ordenarle a esta parte probar, lo que no efectuó, alterando la carga de la misma, ya que quien debe probar un hecho es quien lo alega y en este caso la actora no lo hizo”, lo cual deja de manifiesto la imposibilidad de alterar la carga de la prueba.

Una alteración que es posible apreciar en materia laboral es propósito de los procesos de tutela laboral, art. 493 Código del Trabajo, dónde el trabajador denunciante solo debe acreditar mediante indicios la existencia de la vulneración de derechos fundamentales, y luego le corresponde la denunciado o empleador explicar los fundamentos de las medidas adoptadas cuestión calificada como un importante avance “en la carrera con obstáculos que es la protección efectiva de esos derechos”: Ugarte Cataldo, J., “La tutela de los derechos fundamentales y el Derecho del trabajo: de erizo a zorro”, Revista de Derecho, Universidad Austral de Chile, vol. XX, Núm. 2, 2007, p. 65.

Ante esto solo queda agradecer que los tribunales laborales del país realicen la valoración de la prueba a través de la sana crítica como lo dice el artículo 456 que señala: “Al apreciar las pruebas según la sana crítica, el Tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les designe valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración, la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.”, y no lo realicen a través del sistema de la prueba tasada o reglada, lo cual solo perjudicaría más al trabajador, el cual de por si se encuentra en una posición desigual ante el empleador.

4.2 Actitud del empleador

Nos podemos referir a esto en relación a dos ámbitos:

1. Actitud del empleador al momento de configurar la causal del autodespido
2. Actitud del empleador al momento del proceso jurisdiccional

1. Actitud del empleador al momento de configurar la causal del autodespido

En este sentido nos debemos referir a la voluntad del empleador en orden a causar la conducta que lleva al trabajador a accionar de despido indirecto.

Este despido como anteriormente hemos dicho, debe equipararse al despido del empleador o despido propiamente tal, ya que es solo la voluntad del empleador la que conlleva a esto, el empleador con sus actitudes no demuestra otra cosa que su voluntad a terminar con la relación laboral y para esto incumple obligaciones propias de dicha relación.

La actitud del empleador en este caso no es pasiva como se podría llegar a pensar, de lo contrario es su actitud activa en orden a no cumplir con sus obligaciones de forma deliberada la que lleva solo a pensar que el empleador quería como consecuencia terminar con la relación laboral, y de tal consecuencia es que nace la obligación de indemnizar al trabajador como si se tratara de cualquier otro despido solo que esta vez con los incrementos legales pertinentes.

2. Actitud del empleador al momento del proceso jurisdiccional

El empleador una vez demandado puede tomar varias opciones como en todo proceso jurisdiccional, puede allanarse, puede oponer excepciones, contestar o por el contrario estar rebelde en todo el proceso jurisdiccional.

Lo relevante como ya mencionamos en el caso de que el empleador conteste o se encuentre rebelde, es que él no tiene la carga de la prueba, por el contrario la carga de la prueba, el peso de esta, pertenece a la parte demandante, es decir al trabajador que alega, podría existir un demandado poco diligente, con una pobre defensa judicial y aun así ganar el juicio, si es que la parte demandante no es capaz de probar los hechos o pretensiones en los cuales funda su petición de declaración judicial de auto despido.

En estos casos si podríamos hablar de una actitud más o menos pasiva del demandado o empleador, en relación a lo anteriormente dicho.

4.3 Efectos del despido indirecto

Autodespido es técnicamente desde un punto de vista laboral una modalidad de despido y en ningún caso una, siendo sus efectos los mismos que emanan cuando la relación laboral se finiquita por voluntad del empleador (José Luis Ugarte Cataldo, Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador, Legal Publishing, 2010, p. 94), por tanto el despido indirecto una vez decretado tiene las mismas consecuencias que el despido del empleador.

La corte suprema así también lo ha estimado en el fallo 848-10 del seis de mayo de dos mil diez Cuarta Sala Recurso de casación en el fondo laboral, esta ha considerado “Que el motivo que determina el denominado autodespido consiste en una causa que imposibilita la continuación normal del contrato de trabajo y que se debe precisamente al empleador. Así, cuando el trabajador pone fin a su contrato por hecho imputable a la conducta del empleador, los efectos son los mismos que se producen cuando la decisión se debe a un acto unilateral del empresario”

Efectos:

1. Que el contrato de trabajado se extingue
2. Queda disuelta la relación laboral

3. Dejan de existir para las partes obligaciones jurídicas, tanto personales como patrimoniales.

Ahora, junto con lo anterior, si se decreta el despido indirecto ya que el trabajador ha logrado demostrar el incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo por parte del empleador, este obtiene una serie de indemnizaciones, siendo la más importante la indemnización por años de servicio con los recargos legales pertinentes, ya sea en un 50% si es aplicable la causal número 7 del artículo 160 o en un 80% en las causales 1 y 5 del artículo 160, según corresponda, lo anterior reajutable al IPC.

Igualmente el trabajador puede obtener el pago de cualquier monto adeudado por el empleador, como el pago íntegro de cotizaciones previsionales, remuneraciones y demás prestaciones adeudadas.

4.4 Auto despido sujetos no regidos bajo el Código del Trabajo

Hay trabajadores no obstante estar sometidas a estatutos especiales como los funcionarios municipales, se le es posible aplicar supletoriamente el código del trabajo en todo lo no regulado por sus estatutos especiales, y por consiguiente les es posible aplicar materias tales como el auto despido o despido indirecto, debido al principio de inexcusabilidad que obliga al juez.

La corte suprema en causa Rol 9650-2015, del siete de julio del dos mil dieciséis respecto a funcionarios los cuales se les aplicaba la ley N° 19.378 y supletoriamente por el Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, donde la parte recurrente señalo no era aplicable el código del trabajo por tratarse de una regulación de Derecho Público, la corte suprema sostuvo “Que por consiguiente, si se trata de una persona que se encuentra sometida a un estatuto especial, pero el ejercicio del derecho que impugna no se encuentra regulado por dicha normativa, es deber del ente jurisdiccional retornar al derecho común, no solo por el principio de inexcusabilidad que obliga al juez, sino que por aplicación del principio pro operario, puesto que se debe resguardar al trabajador en su derecho y en el ejercicio del mismo,

que se traduce, justamente, en la posibilidad de acceder a las acciones que resguarden sus intereses, lo cual, en la especie, acontece, pues las Leyes 19.378 y 18.883 no contemplan la figura del autodespido y, la única manera en que el trabajador pudo defender sus derechos, resultó ser, justamente, la acción que impetró, puesto que el régimen especial carece de dicha hipótesis”

Por consiguiente, si hablamos de funcionarios regidos por estatutos especiales donde la figura del auto despido o el despido indirecto no este de alguna forma contemplada, es posible aplicar supletoriamente el código del trabajo en esta materia para garantizar la inexcusabilidad del juez, lo cual es un gran avance para miles de trabajadores no regidos por el Código del Trabajo.

CONCLUSIONES

El contrato de trabajo no debe ser mirado a la ligera como un simple contrato, como en un principio revisamos hablamos de una contrato de una persona se obliga a ejercer funciones remuneradas bajo dependencia y subordinación para ante un empleador y a su vez este se obliga a cumplir con las obligaciones en el pactadas.

Por tanto es de la mayor importancia que ambas partes cumplan con lo pactado, ahora si esto no sucede es necesario que el ordenamiento jurídico se pronuncie aparando en ese caso a la parte más disminuida de la relación laboral

Después de todo lo visto y analizado respecto al auto despido o despido indirecto es menester agradecer que el legislador haya contemplado un mecanismo que permita no dejar en un desamparo total al trabajador que se ha visto lamentablemente vulnerado por parte del empleador, que incumple gravemente las obligaciones generadas del contrato de trabajo.

La legislación de todas formas como adelante en un comienzo de este trabajo es demasiado escueta, esto no significa que no cumpla su cometido o que no entregue las herramientas para que el trabajador pueda ver respetado sus derechos, pero sí creo debe ser actualizada y contemplar indemnizaciones aún más gravosas.

¿Por qué contemplar indemnizaciones más gravosas?

Estamos en un contexto nacional donde gran porcentaje de la población recibe como sueldo el mínimo contemplado por la legislación nacional, por 45 horas semanales, muchas veces existiendo en el contexto familiar una única persona encargada de la mantención del hogar familiar común, no siendo este un trabajo de sociología, es importante recordar la realidad social de nuestro país y la dificultad que trae para una persona quedar sin su fuente laboral. Por tanto la regulación del despido indirecto no es algo que debe ser tomado a la ligera, estamos hablando de un trabajador que lamentablemente se ha visto obligado por parte del empleador a dar termino al vínculo laboral, lo cual trae como consecuencia lógica la falta de sustento familiar, la disminución de su patrimonio y el de su familia.

A esto quiero apuntar cuando estimo que las indemnización aun siendo entre un 50 a 80 por ciento deberían ser mayores, me arriesgo a decir que deberán ser indemnizaciones aumentadas en un 100%, para que esto desincentive a los empleadores a realizar malas prácticas y por ende vulnerar las obligaciones contraídas en el contrato de trabajo, ya que el mejor disuasivo para el ser humano suele ser la parte económica.

Hay que considerar que la legislación chilena, más específicamente el Código del Trabajo, es bastante gravosa con los trabajadores que incumplen con sus obligaciones generadas del contrato de trabajo, la sanción suele ser el despido inmediato y sin las indemnizaciones legales pertinentes. Ante lo cual si el código del trabajo contempla una sanción tan importante para el trabajador, es de toda lógica que las malas prácticas del empleador sean de igual forma severamente castigadas por el ordenamiento jurídico, como dije anteriormente de forma patrimonial a beneficio del trabajador y sería a la vez considerable agregar multas administrativas a beneficio fiscal.

Ahora, ante lo dicho ¿considero la regulación deficiente?

Por ningún motivo lo considero así, es una normativa que ha sido interpretada conforme a los tiempos, al principio considerándose como un nuevo “despido”, pero actualmente los tribunales y la doctrina han comprendido que es una forma de despido más, con los mismas consecuencias y efectos que el despido propio del empleador, donde no es el trabajador el que toma la decisión de forma voluntaria a “renunciar” sino que este ha sido de tal forma vulnerado que se ha visto obligado por parte del empleador, este es el único con voluntad en la decisión.

Ahora, ¿es una regulación que permite garantizar todos los derechos generados de la terminación del contrato de trabajo?

A mi parecer la normativa todavía no logra tal resultado, deja mucho a la interpretación y por tanto la insuficiente unificación de criterios sigue dando como resultados ciertas arbitrariedades, de todas formas permite que convivan junto al despido indirecto la nulidad de despido y la tutela de derechos y de cierta forma permite que el trabajador vea satisfecho sus pretensiones.

Ante lo anterior expuesto existen dos soluciones, esperar que la doctrina y la jurisprudencia se pongan de acuerdo y por tanto que el máximo tribunal del país, en este caso la Corte Suprema falle consagrando nuevos criterios de unificación jurisprudencia o simplemente que los legisladores a través de una nueva reforma cambien o complementen el Código del Trabajo.

Ahora, pronosticar que alternativa es más factible y rápida, atendida la importancia de aquella es difícil de estimar, en temas de derecho laboral, con tantas posturas contrapuestas, es bastante difícil lograr acuerdos abrumadores, menos lograr simples acuerdo para lograr llevar a cabo este tipo de reformas. Las posturas suelen ser bastante diferentes, unas apoyando al empresariado y por el contrario otras con apoyo hacia los trabajadores

Por tanto no es una respuesta que pueda responder en este momento solo esperar que los tribunales del país ya sea inferiores y superiores redoblen sus esfuerzos a favor a interpretar tal artículo único a favor de los trabajadores y que los legisladores logren reformas concretas.

BIBLIOGRAFIA

- Caamaño Rojo, Eduardo y Ugarte cataldo, José Luis. (2014). “El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales” http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071800122014000100004&lng=es&tlng=es. 10.4067/S0718-00122014000100004. Fecha última consulta: 28 de abril de 2016
- Gamonal Contreras, Sergio (2007) “El daño moral en el contrato de trabajo”, Segunda Edición, legal Publishing, Santiago de Chile
- Gamonal, Sergio y Guidi, Caterine (2014), “Manual del Contrato de Trabajo”, Editorial Legal Publishing, Santiago de Chile.
- Lizama, Luis (2003) “Derecho del Trabajo”, Lexis Nexis, Santiago de Chile.
- Rodrigo Silva, Claudia. (2015) “Compatibilidad entre el procedimiento de tutela de derechos fundamentales y el despido indirecto” Revista de derecho (Valdivia), http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502015000200004&lng=es&tlng=es. 10.4067/S0718-09502015000200004. Fecha última consulta: 28 de abril de 2016
- Rojas M. Irene. (2004), “Manual de derecho del trabajo: derecho individual”, Editorial LexisNexis, Santiago de Chile
- Rojas Miño, Irene. (2013) “La naturaleza jurídica de la indemnización por término de contrato de trabajo en el ordenamiento laboral chileno” Revista de derecho (Valparaíso) http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512013000200004&lng=es&tlng=es. 10.4067/S0718-68512013000200004. Fecha última consulta: 13 de agosto de 2016.
- Rojas Miño, Irene. (2014) “La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido.”. http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071800122014000100005&lng=es&tlng=pt. 10.4067/S0718-00122014000100005. Fecha última consulta: 28 de abril de 2016

- Sierra Herrero, Alfredo. (2010). “Acción de tutela laboral y despido indirecto. Comentario a la sentencia “Gómez Cattini con Camilo Ferrón Chile S.A” Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago 3 diciembre de 2009, RIT T-11-2009. Revista de derecho (Coquimbo) http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532010000200012&lng=es&tlng=es. 10.4067/S0718-97532010000200012. Fecha última consulta: 15 de noviembre de 2016
- Ugarte C, José Luis. (2004), “El nuevo derecho del trabajo”, Editorial Universitaria, Santiago de Chile.
- Villalón Esquivel, Jorge (2013). “¿Es el procedimiento de tutela de Derechos Fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso laboral? Reflexiones a partir de la dictación de la Ley 20.607” Revista de derecho (Coquimbo) http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071897532013000100009&lng=en&tlng=en. 10.4067/S0718-97532013000100009. Fecha última consulta: 20 de septiembre de 2016.
- William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida (2015) “Manual de Derecho del Trabajo” Tomo IV, Sexta Edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile.