

El Despido Indirecto

Cuando nos referimos a esta institución del derecho laboral, primeramente, hay que darse cuenta, de que estamos hablando de una de las formas de dar termino a la relación laboral, de carácter excepcional y plasmada en el artículo 171 del Código del Trabajo.

Esta figura está concebida para el caso que sea el empleador el que incurre en una causal de término del contrato de trabajo por los motivos indicados por la ley, específicamente las de los numerales 1, 5 ó 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, reconociéndole al trabajador la posibilidad de denunciar tal situación, permitiéndole poner término al contrato y a solicitar al tribunal que califique tal circunstancia y, en su caso, condenar al pago de las indemnizaciones que proceden por el despido. En síntesis, es un mecanismo de salida del contrato, para el trabajador, en caso de incumplimiento patronal, teniendo siempre como base el principio laboral de “*estabilidad del empleo*”. De esta manera se radica en la persona del trabajador el derecho a poner término al contrato y a solicitar al tribunal que ordene el pago de las indemnizaciones que correspondan:

A contrario sensu, vale decir, que se realice un despido indirecto pero el tribunal desestime la concurrencia de la causal en el caso concreto, se entiende *ipso iure*, que el contrato ha terminado por renuncia del trabajador.

Al ser tan interesante y excepcional esta figura legal, conviene realizar un reducido, pero profundo, análisis de ciertas figuras del ámbito laboral que se conjugan con el despido indirecto, a saber:

1. **Fuero laboral:** El despido de trabajadores protegidos sin la autorización previa del juez competente, es invalido, razón por la cual el empleador está obligado a su reincorporación, salvo que aquella sea imposible, caso en que deberá pagar las remuneraciones que correspondan hasta la terminación del período de fuero, a modo de compensación económica (Esto último, para algunos juriconsultos, correspondería a una suerte de Lucro Cesante).

Lo anterior tiene una directa relación con la irrenunciabilidad de derechos que consagra el Código del Trabajo. Aun así, su excepción se vislumbra en el despido indirecto, ante el incumplimiento de las obligaciones del empleador.

2. **La falta de declaración o pago de las cotizaciones previsionales:** Constituye un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato. En su mayor parte, dichas cotizaciones son parte de la remuneración del trabajador, que el empleador está obligado a retener por mandato legal. En casos de no pago, el trabajador tiene el derecho para realizar un despido indirecto.

3. **No pago de remuneraciones:** Esta situación siempre constituye un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato. Solo puede escapar a esta conclusión aquel atraso no superior a un par de días atribuible a circunstancias completamente extraordinarias e imprevisibles, las que deben ser ponderadas en concreto por el juez.

Ahora bien: ¿Que sucede respecto a la suspensión de los plazos en sede judicial?

Una interpretación armónica de los artículos 168 y 171 del Código del Trabajo permite concluir que, en el caso del “autodespido”, el plazo para reclamar en sede judicial se suspende en el evento que se efectúe un reclamo ante la Inspección del Trabajo, dado que no existe razón que permita sostener un diferente tratamiento jurídico para el despido y el “autodespido” o despido indirecto, en lo concerniente a la forma cómo se deben computar los plazos. Lo anterior viene resguardado bajo el “principio protector”, que en materia de interpretación de enunciados normativos se manifiesta en el “in dubio pro-operario”, conforme al cual, en caso de duda, el juzgador debe optar por la exégesis más favorable al trabajador.

En síntesis, le resulta aplicable la suspensión del plazo previsto en el inciso final del artículo 168 del Código del Trabajo. En cualquier caso, no se puede transcurrir el plazo máximo de sesenta días hábiles que contempla el artículo 171 del Estatuto Laboral. **Corte Suprema, causa Rol 5780-2015.**

Para finalizar, es importante hacer mención que cuando se verifica un autodespido también procede la figura de la nulidad contemplada en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo (Nulidad de despido). **Corte Suprema, causa rol N.º 14.870-2016.**