

13. SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

13.1 Suspensión

Suspensión del contrato de trabajo. *Consiste, sin llegar a la ruptura misma, en la cesación momentánea de la ejecución del contrato de trabajo (LGT, 6).*

13.2 Terminación

Terminación Del Contrato De Trabajo. (O extinción) *Consiste en la finalización de la relación jurídica laboral definitivamente.*

13.3 Causas de suspensión

- *Causa de tipo jurídico.* Luego de un *Pliego de Reclamaciones* la parte patronal no cumple. Los trabajadores determinan suspender su faena hasta que el empleador cumpla con el *Pliego de Reclamaciones* o el *lock out* (cierre de fabrica por orden del empleador, 'huelga empresarial').
- *Causa de tipo económico.* Los trabajadores en forma individual o colectiva piden en un *Pliego de Peticiones* un incremento salarial. Cuando el patrón responde negativamente los trabajadores pueden suspender su faena.

También se puede dar por falta de materia prima en la fábrica.

- *Causa de tipo social.* Sé cuando el trabajador tiene que cumplir con el Servicio Militar Obligatorio, mujer pronta a dar luz (45 días antes suspende su faena), enfermedad, o vacaciones.
- *Causa de tipo político.* Bloqueos, marchas, huelgas de hambre. La mayoría de los sindicatos paraliza sus actividades, entonces hay una suspensión del contrato de trabajo.

13.4 Causas de terminación

- *Retiro voluntario* y la
- *Rescisión del contrato de trabajo.*

13.4.1 Retiro voluntario

Retiro voluntario. *Abandono y terminación definitiva del contrato individual de trabajo por decisión unilateral del trabajador previa notificación verbal o por escrito con anticipación de 30 días (preaviso de retiro) al empleador.*

Si no tiene 5 años de trabajo continuo no tiene todos los *beneficios sociales*, solo alguno de ellos.

Si no hay *preaviso* y tiene más de 5 años de trabajo continuo se le descuenta del monto indemnizatorio ese mes de sueldo a favor de su empleador.

El *retiro voluntario* se incorpora en la Reforma Constitucional del 30 de octubre de 1938 (CPE, 155 a 159) y normado por la LGT.

Su procedimiento se dicta en 1979. "El retiro voluntario es la decisión unilateral del trabajador para abandonar el trabajo, que puede tener origen en acoso sexual, molestias en el trabajo, etc....". Esto prueba que ya no existe esclavitud.

13.4.2 Rescisión del contrato de trabajo

Rescisión del contrato de trabajo.
Disolución del contrato de trabajo por causas sobrevinientes.

Si solicita el trabajador se convierte en *Retiro voluntario*, si pretende el empleador se convierte en *Despido Intempestivo*. En este último caso el trabajador tiene derecho a los *beneficios sociales* además al salario que tenía que percibir por el tiempo restante del contrato de trabajo.

13.4.3 ¿Que es la Rescisión en materia laboral?

Rescisión. *Dejar sin efecto un contrato de trabajo escrito y puede ser por causa unilateral, bilateral o de cláusula.*

- Es **unilateral** cuando lo pide el trabajador, se convierte en *retiro voluntario*. Cuando lo pide el patrón se obliga a pagar una indemnización sí el trabajador tenía mas de 5 años de trabajo por *Despido Intempestivo*.
- Es **bilateral** cuando ambos se ponen de acuerdo a dejar sin efecto el contrato.

- Es **por cláusula** cuando en una cláusula esta especificado pagar salario mas bono, pero la parte patronal no cumple con el bono, entonces puede haber rescisión, en caso en que el trabajador no cumpla con lo estipulado en el contrato de trabajo el patrón puede rescindir el contrato.

13.5 Preaviso De Retiro

Preaviso De Retiro. *Comunicación que hace el trabajador o el patrón para romper la relación laboral o rescindir un contrato de trabajo, a fin de que el empleador pueda buscar otro reemplazante o el trabajador pueda ir buscando otro empleo.*

Sino existe el *preaviso de retiro* se entra en la figura del *Despido Intempestivo* o el *Retiro Intempestivo* que da lugar una indemnización pagable a la persona perjudicada (LGT, 13).

Artículo 1 3 L.G.T. - Cuando fuere retirado el empleado u obrero por causal ajena a su voluntad, el patrono estará obligado, independientemente del desahucio, a indemnizar por tiempo de servicios, con la suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año de trabajo continuo y si los servicios no alcanzaren a un año, en forma proporcional a los meses trabajados descontando los tres primero que se reputan de prueba. Si el trabajador tuviere más de 8 años de servicios, percibirá la indicada indemnización, aunque se retire voluntariamente.

Por **modificación** del D.S. 11478 de 16 de mayo de 1974 para recibir indemnización actualmente es necesario **cinco años** de trabajo.

Por Ley de 23 de noviembre de 1944 en el computo de años trabajados se **incluye** los tres meses de prueba para a los efectos sociales.

13.5.1 Efectos

Como ya se dijo no habiendo *preaviso de retiro* se entra en las figuras:

- *Despido Intempestivo* o el
- *Retiro Intempestivo*.

Ambos dan lugar una *indemnización* pagable a la persona perjudicada (LGT, 13).

El *Despido Intempestivo* es originado por el empleador y su efecto es el pago de la *indemnización y desahucio*.

El *Retiro Intempestivo* es ocasionado por el trabajador, éste debe *indemnizar* a su empleador, perdiendo el último sueldo.

13.5.2 Formalidades o Tiempo del preaviso de retiro

El *preaviso de retiro* para obreros y empleados será de 90 días después de 3 meses de trabajo ininterrumpido (DS 6813 de 3 de julio de 1964, que modifica el Art. 12 de la LGT). Es decir el empleador debe comunicar a su trabajador con anticipación de 90 días.

El *preaviso de retiro* por el trabajador debe ser comunicado a su empleador con anticipación 30 días.

En suma las formalidades son (LGT, 12):

- La parte *patronal* debe comunicar al trabajador con 90 días de antelación. Esto le da al trabajador el derecho de abandonar su faena una (1) hora antes para buscar otro empleo. Si encuentra otro empleo y se retira, el trabajador sigue teniendo derecho a la indemnización.

En la realidad el empleador nunca comunica, porque el trabajador ya trabaja sin ganas, lo que se da es el *Despido Intempestivo*.

- El *trabajador* debe comunicar con 30 días de anticipación su deseo

de abandonar el empleo. Si no lo hace origina la figura del *Retiro intempestivo*, que da lugar al pago de un sueldo a favor del patrón.

13.6 Despido Intempestivo

Despido intempestivo. *Terminación del contrato de trabajo unilateral por parte del empleador sin preaviso por el cual se obliga a pagar la indemnización¹ y el desahucio.*

13.7 Retiro Intempestivo

Retiro intempestivo. *Decisión unilateral del trabajador para terminar el contrato de trabajo, sin preaviso que da origen a la retención del último sueldo a favor del empleador.*

13.8 Retiro Indirecto

Retiro indirecto. *Situación en que es colocado un trabajador cuando desmejora las condiciones de trabajo. Por ejemplo disminución del salario, cambio a una jerarquía menor, traslado a lugar remoto. El trabajador no tiene más remedio que aguantar sus cinco años si quiere indemnización.*

13.9 Despido Justificado

Despido Justificado. *Es el que se produce por voluntad unilateral del empleador fundado en causas legales.*

La LGT en su Art. 18 dice:

“No habrá lugar al *desahucio* ni *indemnización* por tiempo de servicios cuando exista una de las siguientes causales:

1. Daño intencionado a las máquinas, productos y mercancías.

¹ **Indemnización.** *Derecho de orden público que se traduce en una compensación económica al trabajador por el desgaste físico e intelectual que realizó a favor del empleador durante la ejecución de sus labores. La indemnización, el desahucio, las primas, los aguinaldos, las proporciones (en mitad del año) son especies del género Beneficios Sociales.*

2. Revelación de secretos industriales.
3. Omisiones e imprudencias que afecten a la higiene y seguridad industriales.
4. Inasistencia injustificada por más de 6 días continuos y 12 discontinuos.
5. Incumplimiento total o parcial del contrato de trabajo o del reglamento de la empresa.
6. Retiro voluntario del trabajador.
7. Abuso de confianza, robo, hurto, por el parte del trabajador.
8. Vías de hecho, injurias, o conducta inmoral en el trabajo.
9. Abandono en masa del trabajo, siempre que los trabajadores no obedecieran la intimación de la autoridad competente.

Los incisos 3, 5, 8 pueden ser invocados también por el trabajador, pero en este caso con indemnización establecida por vía judicial.

13.10 El Desahucio

Desahucio. *Compensación en dinero al trabajador por despido intempestivo y que consiste en una suma pagable de 3 meses de sueldo por el perjuicio de quedar sin trabajo, búsqueda de otro empleo y la incertidumbre de ya no poder encontrar otro.*

Por su naturaleza es un beneficio social porque es con este dinero que podrá sobrevivir durante el tiempo de búsqueda de otro empleo.

13.11 Certificado De Trabajo

Certificado De Trabajo. *Documento que establece la idoneidad y profesionalidad del trabajador y que por ley debe entregar el empleador y que tiene la finalidad de acreditar esa idoneidad para la búsqueda de un nuevo empleo.*

Suspensión del Contrato de Trabajo véase en:

<http://www.weblaboral.net/ct/ct0016.htm>