



UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Chile

# **LAS INDEMNIZACIONES EN EL DESPIDO INDIRECTO**

MEMORIA DE PRUEBA PARA OPTAR AL GRADO  
DE LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES.

**JORGE ISAAC ELÍAS ALARCÓN FAÚNDEZ**

CONCEPCIÓN

2012

## INTRODUCCIÓN

En el desarrollo de las relaciones laborales se pueden generar conflictos entre las partes que vulneren sus derechos, por esta razón, el derecho laboral como disciplina jurídica autónoma, ha intervenido protegiendo a la parte débil del contrato de trabajo, el trabajador, con el fin de defender eficazmente sus derechos.

Cuando el trabajador incumple injustificadamente sus deberes y obligaciones derivados del contrato, el empleador puede poner término al vínculo contractual mediante el despido. Por el contrario, si quien no cumple las obligaciones contractuales es el empleador, el trabajador puede utilizar el *despido indirecto* o *auto despido*. Por ende, esta institución reviste especial importancia ya que es uno de los escasos mecanismos que permiten contrarrestar el poder del empleador y así establecer la igualdad entre las partes, no sólo en el inicio y vigencia de la relación laboral, sino en su terminación.

El despido indirecto es una institución propia del derecho laboral que tiene por objetivo poner término al contrato de trabajo cuando el empleador con su conducta incurre en alguna de las casuales de autodespido reguladas en el artículo 171 del Código del Trabajo. El legislador laboral se ha preocupado de regular los aspectos esenciales de esta institución, sin embargo se han generado diversas interrogantes en la aplicación del autodespido, siendo la doctrina y la jurisprudencia las encargadas de llenar los vacíos legales.

Actualmente, no existen investigaciones exhaustivas y actualizadas que traten sistemáticamente el despido indirecto, siendo necesario analizar esta institución para poder resolver ciertos problemas que se presentan en su aplicación.

A continuación, se desarrollan los principales temas del autodespido, teniendo presente la opinión de la doctrina y jurisprudencia al respecto. Asimismo, se pretende determinar la extensión de las indemnizaciones que proceden por el término de la relación laboral.

# CAPÍTULO I

## ASPECTOS DEL DESPIDO INDIRECTO

### 1. GENERALIDADES.

El despido indirecto es una institución propia del derecho laboral que tiene su origen y fundamentos en la bilateralidad del contrato de trabajo y en el principio protector. Es conocido bajo el nombre de *despido indirecto* o *autodespido*. Esta denominación deriva de la circunstancia que “ha sido la conducta grave de la parte empleadora la que ha llevado al trabajador a una situación insostenible, sin poder perseverar en el desempeño de sus labores ante el grave quebrantamiento del contrato por hecho o culpa del empleador. Éste en definitiva, resulta despidiendo indirectamente al trabajador. No exterioriza su voluntad pero infringe de tal manera el vínculo laboral que el prestador de servicios, en resguardo de su dignidad y de sus intereses no puede sino marginarse de la empresa”<sup>1</sup>.

El Código del Trabajo regula el despido indirecto en el artículo 171. Esta disposición ha sido el resultado de un largo y complejo desarrollo legal y jurisprudencial.

En términos generales, el autodespido consiste en el derecho que tienen los trabajadores de terminar el contrato de trabajo cuando su empleador ha incumplido las obligaciones contractuales. El incumplimiento debe manifestarse en alguna de las causales legales descritas en el artículo 171 del Código Laboral. Por consiguiente, el autodespido ha sido concebido como una causal de terminación del contrato de trabajo, de uso exclusivo del

---

<sup>1</sup> SAAVEDRA BELMAR, Pablo. “El principio de la Bilateralidad en la terminación del Contrato Individual de Trabajo”. En *Revista de Derecho Universidad de Concepción*, N° 192, año LX, Julio a Diciembre, 1992, págs. 48–49.