

**UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**Chile**



**DESPIDO INDIRECTO  
EN LA JURISPRUDENCIA JUDICIAL.**

Memoria de Prueba para optar  
al grado de Licenciado en  
Ciencias Jurídicas y Sociales

**LUCIANO RODRIGO INZUNZA MARIN.**

**- 2008 -**

## 1. Generalidades.

Para entender la institución del despido indirecto, primero debemos entender que estamos frente a un contrato, el cual, si bien no es el mismo que aquel del derecho civil, es este último la base de la institución en comento.

El artículo 7º código del trabajo define al contrato de trabajo como “una convención por el cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

De esta definición, podemos mencionar ciertas características principales de las cuales se explican algunas de nuestras conclusiones más adelante. Es por ello y con la finalidad de dejar clara la base de nuestro trabajo haremos mención a estas características.

- a. Es un contrato consensual, y una muestra de ello es el artículo 12 del Código del Trabajo, que establece lo que conocemos como *Ius Variandi*. Esto es importante por dos motivos fundamentalmente: por una parte el carácter consensual del contrato de trabajo hace entenderse incorporadas a éste todos aquellos acuerdos que si bien no fueron contemplados por escrito, han sido aplicados constantemente por las partes, configurándose así un consentimiento tácito entre ellas; y por otra, impide una alteración unilateral de tales cláusulas tácitas, que en aquellos casos en que afectan derechos irrenunciables del trabajador y le causan un detrimento pecuniario o moral, constituyen una grave infracción a las obligaciones contractuales.

- b. Es un contrato bilateral por la cual ambas partes asumen obligaciones recíprocas. El empleador es acreedor de los servicios personales prestados por el trabajador bajo su dependencia y subordinación y es deudor de una remuneración determinada que debe pagar al trabajador; por su parte, el trabajador es acreedor de una remuneración determinada por los servicios prestados y es deudor de servicios personales que debe prestar bajo dependencia y subordinación al empleador.

La principal característica es la bilateralidad, lo que lleva a hablar de la existencia de la "cláusula resolutoria tácita" la que tiene por objeto proteger a la parte que ha sido víctima del incumplimiento de la otra. Esta característica es el principal fundamento del despido indirecto, ya que si bien es el empleador quien "contrata" al trabajador, este último en virtud del contrato de trabajo también puede y debe tener derecho a una justa indemnización en caso de terminar la relación que los vincula, sea que ésta haya terminado por iniciativa del empleador o por propia iniciativa, tal como ocurre en el caso del despido indirecto.

- c. Es un contrato de tracto sucesivo, lo que significa que las obligaciones emanadas del contrato se van prestando en forma continuada y sucesiva durante el tiempo en que se mantenga la relación laboral.
- d. Es un contrato dirigido, lo que significa que es el Estado el que regula sus principales elementos y consecuencias, limitando así la libertad contractual de las partes, para evitar que la parte más fuerte (empleador) establezca condiciones abusivas en virtud de la autonomía de la voluntad y en perjuicio de la parte más débil (trabajador) y del interés público.