

REQUISITOS DE LA CARTA DE DESPIDO Y RECIENTES MODIFICACIONES

A propósito de una reciente sentencia de la **Corte Suprema** ([Rol Nro. 24.584-2020](#)) y de la modificación que introduce la [Ley Nro. 21.361](#), que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales, incorporando normas sobre el finiquito electrónico, en **PARRAGUEZ&MARÍN**, explicamos los principales aspectos a tener en cuenta:

- En primer lugar, es importante recordar que **el artículo 162 del Código del Trabajo establece las formalidades que debe cumplir el empleador para poner término al contrato de trabajo.**

Entre ellas, se encuentra que el empleador debe comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en su contrato de trabajo, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda, así como informar el estado de pago de las cotizaciones previsionales y adjuntar los comprobantes respectivos.

Por regla general, esta comunicación debe entregarse o enviarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la separación del trabajador. Luego, debe enviarse una copia a la Inspección del Trabajo dentro del mismo plazo.

- Sobre este tema, la **Corte Suprema** ([Rol Nro. 24.584-2020](#)) comenzó recordando **la relevancia que tiene esta carta de término de contrato, tanto en su contenido como en el correcto y oportuno conocimiento por parte del trabajador,** ya que sobre esa base deberá estructurar su posible demanda y será precisamente la que determinará la prueba que se deberá rendir en el juicio para acreditar o desvirtuar, respectivamente, sus afirmaciones.

De esta manera, **si el empleador pretende despedir a un trabajador debe indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda, los que tienen que ser específicos y no genéricos,** ya que el empleador no puede alegar hechos distintos a los contenidos en dicha carta como justificativos del despido.

En consecuencia, **cualquier omisión en el envío de la comunicación escrita o su ausencia, hacen que el trabajador desconozca los presupuestos reales y precisos** que se tuvieron para despedirlo, **vulnerando el derecho a un racional y justo procedimiento, y entorpeciendo la posibilidad de reclamar por su despido injustificado, dejándolo en indefensión.** Lo anterior, aun cuando haya tomado conocimiento de los hechos por otra vía, por ejemplo, a través de la Inspección del Trabajo.

- También es relevante destacar que la [Ley Nro. 21.361](#)¹, que adecua el Código del Trabajo en materia de documentos electrónicos laborales, **incorporó al artículo 162 del Código del Trabajo las siguientes obligaciones al empleador, que son exigencias adicionales a la carta de despido:**
 - **Informar en el aviso del término del contrato de trabajo, si el empleador otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica.**
 - **Indicar que es voluntario para el trabajador acceder al finiquito electrónico, y aceptar, firmar o recibir el pago en forma electrónica. También indicar que siempre podrá optar por la actuación presencial ante un ministro de fe.**
 - **Informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario, podrá formular reserva de derechos.**

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,
usted puede dirigirse a **PARRAGUEZ&MARÍN** al correo marin@parraguezymarin.cl

¹ Esta ley entrará en vigencia en la fecha de publicación de la resolución del Director del Trabajo sobre el procedimiento ya indicado, la cual deberá dictarse dentro del plazo de 90 días desde la publicación de esta Ley.