

- 1- Carta de despido** emitida por el empleador.
- 2- Acta de comparecencia o conciliación** ante la Inspección del Trabajo con el acuerdo de ambas partes en relación a la causal y fecha de término.
- 3- Carta de renuncia del trabajador**, ratificada ante un ministro de fe y recepcionada por el empleador mediante su firma, timbre e identificación (nombre o rut y cargo) o junto al comprobante de envío de la carta mediante correo certificada.
- 4- Carta de mutuo acuerdo** firmada por el trabajador y empleador, ratificada ante un ministro de fe.
- 5- Acta de avenimiento**, firmada por las partes y autorizada por el juez mediante resolución anexa.
- 6- Sentencia judicial** junto a su correspondiente certificado de ejecutoría.
- 7- Contrato de trabajo**, si se trata de relaciones laborales a plazo fijo y cuya duración sea inferior a 30 días.
- 8- Contrato de trabajo y liquidación de sueldo** en caso de ser trabajadores portuarios cuyas labores están sujetas a una faena o servicio determinado.
- 9- Comunicación de término de relación laboral y certificado de la Superintendencia de insolvencia y reemprendimiento**, para aquellos casos en los que el empleador es sometido al proceso de quiebra.
- 10- Carta de autodespido**: recepcionada por el empleador mediante su firma e identificación (nombre o rut y cargo) o junto al comprobante de envío de la carta mediante correo certificada.
- 11- Demanda laboral**: previa validación con fiscalía de AFC.

El documento debe estar ratificado ante un ministro de fe (notario público, inspector del Trabajo, oficial del Registro Civil o secretario municipal) y contener ante la firma del trabajador la frase “leyó y ratificó ante mí”, “firmó y ratificó ante mí”, “ratificó ante mí” o “leyó, firmó y ratificó ante mí”.

Cualquiera de los documentos que usted presente, deben ser originales o una copia legalizada ante notario. Incluir identificación de las partes, fecha de cese y causal de término.

Para el caso de trabajadores contratados a plazo fijo o por obra, si no cuenta con ningún documento y fue desvinculado por vencimiento del plazo establecido en el contrato (art. 159-4) o término de la obra, faena o servicio que dio origen al contrato (art. 159-5), puede solicitar un Certificado en la Inspección de Trabajo que acredite el término de la relación laboral.