

ÍNDICE

www.librotecnia.cl

Presentación	19
--------------------	----

Primera Parte

CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO ...	21
--	-----------

I. Renuncia del trabajador	23
1. Requisitos de la renuncia y ratificación ante ministro de fe	23
2. Renuncia de trabajador no requiere la aprobación del empleador	28
3. Consecuencias de la renuncia	28
4. Prueba de la renuncia	29
5. Fuerza en la renuncia	31
6. Finiquito al ser suscrito por el trabajador tiene la virtud de contener una explícita renuncia a su trabajo	33
II. Muerte del trabajador	35
III. Vencimiento del plazo del contrato	37
1. Límites a la contratación a plazo fijo se funda en principio de continuidad o estabilidad laboral	37
2. Transformación del contrato a plazo fijo en indefinido	38
3. Continuación de servicios	43
4. Término anticipado de contrato a plazo fijo	46
5. Límite de contrato a plazo fijo	47
6. No es posible sanción de nulidad del despido en caso de contrato a plazo fijo	48
7. No se exige voluntad de término del contrato si el plazo se estipuló por las partes	49

8.	Contrato en el que se estipula un plazo para ejercicio de labores es a plazo fijo aun cuando se lleve a cabo en obra o faena	49
9.	Procede indemnización por lucro cesante si despido anticipado de trabajador a plazo ha sido declarado injustificado	51
10.	Renovaciones de contrato a plazo fijo de funcionario de salud primaria se rige por normas del Código del Trabajo	52
11.	Extensión de horarios de docente no es renovación de contrato a plazo fijo	53
IV.	Caso fortuito o fuerza mayor	55
1.	Concepto y requisitos de caso fortuito o fuerza mayor	55
2.	Casuística	57
2.1.	Desastre natural	57
2.2.	Siniestro	58
2.3.	Muerte de empleador	62
2.4.	Uso de licencias médicas por enfermedad del trabajador no constituye caso fortuito	62
2.5.	Liquidación del empleador	64
2.6.	No es posible estimar caso fortuito o fuerza mayor por razones económicas	64
2.7.	Se configura causal de despido de caso fortuito en extranjero que carece de visa para trabajar en Chile	65
2.8.	No hay caso fortuito o fuerza mayor por inasistencia de trabajador por estar en prisión preventiva	66
V.	Conclusión de obra o faena	67
1.	Fundamento de la causal	67
2.	Contratos a los que es aplicable la causal	67
3.	Transformación del contrato por obra o faena en indefinido	77
4.	Procede indemnización por lucro cesante en despido injustificado de trabajador contratado a obra	79
 Segunda Parte CAUSALES DE DESPIDO		
I.	Vías de hecho	83
1.	Concepto	83

2.	Ámbito espacial y de jornada en que se realiza la agresión	85
3.	Causal es aplicable a agresión a personas que laboran en el mismo sitio, aunque no sean dependientes del mismo empleador	86
4.	Vías de hecho del empleador	87
5.	Riña	87
6.	Es necesaria valoración de contexto de agresión para calificarla como conducta que justifique despido de trabajador	89
7.	Golpear a compañera de trabajo una vez siendo hecho aislado no es suficientemente grave para causal de despido	90
8.	Insultos proferidos por trabajador por molestia de mal estado de instrumento de trabajo no son suficientes para configurar causal de despido	91
9.	Golpear a otro trabajador previa provocación y en legítima defensa no es conducta antijurídica que justifique despido por artículo 160 N° 1	92
10.	Perdón de la causal	92
II.	Conducta inmoral grave	94
1.	Conducta inmoral debe afectar a la empresa o lugar de trabajo	94
2.	Conducta inmoral del trabajador en su ámbito privado no constituye causal de despido	94
3.	Obtención indebida de reembolsos constituye conducta inmoral grave	95
4.	Mantener relaciones sexuales con trabajadora durante jornada laboral configura causal de conducta inmoral grave del trabajador	95
5.	No hay conducta inmoral por filtración de fotografías personales por terceras personas en redes sociales	96
III.	Falta de probidad	98
1.	Concepto de falta de probidad	98
2.	Fundamentos de la causal: Contenido ético del contrato de trabajo	100
3.	Los hechos que configuran la causal deben haber acaecido dentro de la jornada de trabajo o con ocasión de las actividades laborales	101
4.	Gravedad que debe revestir la causal	102

5.	Proporcionalidad entre el quebrantamiento del deber impuesto al trabajador y la drasticidad de la sanción aplicada	106
6.	Conducta indebida constitutiva de delito como causal de despido. Calificación que debe realizar el juez laboral	107
7.	Casuística	108
7.1.	Sustracción de especies	108
7.2.	Conducta anterior del trabajador	112
7.3.	Consumo de alcohol	112
7.4.	Adulteración de documentos	113
7.5.	Apropiación indebida de dineros	116
7.6.	Cobro indebido de comisiones	117
7.7.	Conducta que afecta la imagen y prestigio de la empresa. Falta de probidad no exige necesariamente perjuicio material	118
7.8.	Presentación de licencia médica falsa para justificar inasistencia configura falta de probidad	119
7.9.	Obtención indebida de beneficios	120
7.10.	No hay incumplimiento grave de trabajadoras que se realizan transferencias recíprocas para acceder a beneficio otorgado por empleador	121
7.11.	Reembolsos por prestaciones de salud y beneficios	122
7.12.	Certificado emitido por Ministerio Público de archivo provisional no es suficiente para desacreditar causal de despido de falta de probidad	125
8.	Falta de probidad por parte del empleador	125
IV.	Inasistencia injustificada del trabajador	126
1.	Causa justificada	126
2.	Días seguidos	129
3.	Inasistencia del Trabajador por privación de libertad decretada en juicio penal	131
4.	Inasistencia justificada por licencia médica	139
4.1.	Licencia rechazada por los organismos de salud	139
4.2.	Licencia presentada dentro de plazo	140
4.3.	Presentación de licencia fuera de plazo	142
4.4.	Licencias acumuladas	148
4.5.	Enfermedad no acreditada por licencia médica	148

5.	Muerte o enfermedad de familiar	152
6.	Control de asistencia	153
7.	Oportunidad de la inasistencia del trabajador	155
8.	Inasistencias amparadas por uso de feriado o días de descanso ...	156
9.	Problemas personales del trabajador	158
10.	Perdón de la causal. Ante inasistencias injustificadas del trabajador procede despido por causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo	158
11.	Ausencia por adhesión a huelga o paro de actividades no es injusti- ficada	159
12.	Oportunidad y forma de aviso	160
12.1.	No es necesario que justificación de inasistencia sea dada con anticipación	160
12.2.	Comunicación por WhatsApp y certificado médico son medios suficientes para acreditar inasistencia de trabajador	161
12.3.	Aviso a empleador de inasistencia no es suficiente para decretar como injustificado despido	161
12.4.	Trabajador debidamente informado de cambio de domicilio de empleador que no asiste a sus labores incurre en causal de despido	162
12.5.	Trabajador debe informar a empleador y entregar licencias médicas si justifica inasistencias reiteradas por enfermedad ..	163
12.6.	Enfermedad conocida por empleador es causa justificada de inasistencia de trabajador	164
12.7.	No se configura causal inasistencia del trabajador por el hecho de no dar aviso de la ausencia	164
12.8.	Justificación de inasistencia de trabajador debe darse antes de despido para ser oportuna	165
V.	Negativa injustificada a trabajar	166
VI.	Salida intempestiva	168
1.	Hay despido injustificado de trabajadora que se retira antes el día de su cumpleaños por beneficio establecido	168
2.	Hay despido injustificado si trabajadora acredita con certificado que debió retirarse antes de horario por motivo de salud	169
3.	Si trabajador no regresa luego de colación no hay salida intempe- stiva	169

4.	Si representante de empleador lo autorizó no existe salida intempestiva	170
5.	Si trabajador cumplió con horario de trabajo no hay salida intempestiva	170
6.	Abandono de las dependencias antes del concluir jornada de trabajo es intempestivo	171
7.	Es necesario que salida intempestiva de trabajador produzca perjuicio a empleador para constituirse causal de despido	171
VII.	Actos u omisiones temerarias	173
VIII.	Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato .	175
1.	Naturaleza de la causal	175
2.	Requisito de gravedad del incumplimiento	178
3.	Incumplimiento aislado	181
4.	Incumplimiento grave lo fija la ley y no las partes	182
5.	Incumplimiento de obligaciones laborales contenidas en reglamento interno	184
6.	Si empresa no sufre perjuicio económico evidenciable en protocolo que rija devolución de dineros no existe incumplimiento grave ..	186
7.	Casuística	187
7.1.	No es necesario que conducta de incumplimiento sea dolosa	187
7.2.	Incumplimiento de trabajador es grave si no realiza servicios por los cuales fue contratado	188
7.3.	Atrasos	192
7.4.	Concierto entre trabajadores en retraso de inicio de labores .	196
7.5.	Omisión en entrega de información al empleador	196
7.6.	Compromisos asumidos por el trabajador con el empleador .	197
7.7.	Incumplimientos en el ámbito laboral financiero	197
a)	No hay incumplimiento grave de trabajadora de banco por movimientos efectuados en su cuenta personal con dicha institución	198
b)	No cumplir con normativa de banco respecto a captación de clientes es incumplimiento grave de obligaciones de trabajador	199

c) No existe incumplimiento grave de trabajador si no se acredita supuesta entrega y descuido de especie bajo su custodia	199
d) Es incumplimiento grave negligencia en cuidado de gaveta que contiene dinero de empleador	200
e) No guardar confidencialidad y secreto de datos financieros es infracción grave a obligaciones contractuales de trabajador bancario	201
f) Trabajador bancario que no comprueba veracidad de datos de clientes incumple obligaciones del contrato ..	201
g) Trabajador bancario que no comprueba veracidad de datos de clientes incumple obligaciones del contrato ..	202
7.8. Detrimento a imagen corporativa	203
7.9. Ebriedad	205
7.10. Utilización indebida de dineros y abusos de confianza	207
7.11. Desarrollo de misma actividad del empleador	213
7.12. Desarrollar emprendimiento propio en horas y lugar de trabajo sin autorización constituye incumplimiento grave	213
7.13. Vinculación con proveedores	214
7.14. Conductas violentas a terceros o con otros trabajadores ...	214
7.15. Es incumplimiento grave desarrollar paralelamente función de Tesorero en institución financiera y cargo de concejal ..	217
7.16. Existe incumplimiento grave de trabajador si saca mercadería de bodega a su cargo sin cumplir instrucciones dadas por empleador	219
7.17. Incumplimiento grave en el ámbito del transporte	221
a) Hay incumplimiento grave al conducir a exceso de velocidad vehículos de empleador	221
b) Mirar teléfono celular por más de 20 segundos mientras conduce bus de pasajeros es incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador	222
c) Infracción por conducción a exceso de velocidad y choque a otro vehículo son incumplimientos graves de contrato de conductor	223
d) Trabajador incumple gravemente sus obligaciones al cambiar de ruta y ocasionar daños a bienes transportados	223

e)	Hay incumplimiento grave de obligaciones al no detenerse ante orden de empleador y provocar colisión con otro vehículo	225
f)	Existe incumplimiento grave de parte de chofer que no se somete a controles impuesto por empleador	225
g)	Existe incumplimiento grave en caso de chofer de bus que transportó a dos pasajeras en cabina del móvil ...	226
7.18.	Trabajador que presta servicios a otro empleador estando con licencia médica incurre en incumplimiento grave	227
7.19.	Trabajador que duerme durante su jornada	227
7.20.	Inasistencias	230
a)	Inasistencia injustificada un día no constituye causal de incumplimiento grave de funciones	230
b)	Inasistencias injustificadas por seis días son incumplimiento grave de obligaciones aun cuando se haya amonestado por ello en su oportunidad	231
c)	No es incumplimiento grave no avisar inasistencia por un día si se hace llegar la respectiva licencia médica ...	232
d)	Trabajador que deja de prestar servicios y engaña a empleador incurre en incumplimiento grave a sus deberes	232
7.21.	Equivocación al no emitir boleta a cliente por única vez no constitutivo de incumplimiento grave de obligaciones del trabajador	233
7.22.	Hay incumplimiento grave por parte de trabajador de establecimiento educacional al mantener relación con alumna ...	234
7.23.	Incumplimiento grave de obligaciones laborales por vínculo de trabajador con sociedad de la que su cónyuge es socia ..	234
7.24.	Revelar información confidencial a la competencia es incumplimiento grave de obligaciones de trabajador	235
7.25.	Conductas de acoso sexual configuran incumplimiento grave de obligaciones contractuales	236
7.26.	Maltrato a menor por asistente de párvulos constituye incumplimiento grave de obligaciones contractuales	237
7.27.	Hay incumplimiento grave de trabajador sindical que no usa sus horas de salida por actividades propias del gremio ...	237
7.28.	Hay incumplimiento grave de farmacéutica que rellena recetas en blanco y vende medicamento sin receta	240

7.29. Hay incumplimiento grave por parte de trabajador al no ceñirse a normas de seguridad y sufrir accidente de trabajo por ese motivo	241
IX. Incumplimiento grave del empleador	243
1. Incumplimiento de parte del empleador cuando no paga remuneración	243
2. Incumplimiento en declaración y entero de cotizaciones previsionales	248
3. Descuentos indebidos	256
4. Accidente del trabajo y enfermedad profesional	257
4.1. Empleador que no denuncia accidente de trabajo incurre en incumplimiento grave de obligaciones	257
4.2. Hay incumplimiento grave de empleador por enfermedad profesional derivada de sobrecarga de trabajo	258
5. No proporcionar elementos para labores o no asignarlas	259
6. ¿Negativa del empleador a otorgar feriado anual constituye un incumplimiento grave?	262
7. Si trabajadora sujeta a fuero maternal termina relación laboral por no pago de cotizaciones empleador debe indemnizarla por dicho fuero	264
8. Hay incumplimiento grave de empleador que modifica unilateralmente turnos establecidos a trabajador	264
9. No hay incumplimiento de obligaciones de empleador si es la trabajadora quien se niega a reincorporarse si no la cambian de sucursal	266
10. Es necesario acreditar perjuicio económico grave en causal de incumplimiento grave de obligaciones del empleador	266
11. No es incumplimiento grave no pago de cuota de crédito con caja compensación	267
12. Perdón de la causal	267
X. Necesidades de la empresa	270
1. Naturaleza de la causal	270
2. Enumeración del artículo 161 es a título meramente ejemplar ..	277
3. Prueba de la causal	278
4. Ocupación de cargo del trabajador despedido	281
5. Baja en la productividad	282

6.	Sustitución de trabajador por sistema informático	283
7.	Contratos respecto de los cuales procede la causal	284
8.	Pérdida de cliente por parte del empleador constituye causal objetiva de necesidades de la empresa	285
9.	Causal necesidades de la empresa no se puede justificar sólo en la rebaja de costos	286
10.	No es posible traspasar costo de cambios realizados por motivación propia del empleador a trabajadores	286
11.	No basta declaratoria de quiebra de empresa para configurarse necesidades de la empresa	287
12.	Reclamo judicial	287
13.	Declaración de salud irrecuperable o incompatible de profesionales de la educación se asimila a necesidades de la empresa	288
14.	Requisitos del artículo 87 del Estatuto Docente por término de contrato por causal del artículo 161 del Código del Trabajo	288
15.	¿Imputación de saldo de cuenta individual por cesantía procede cuando necesidades de la empresa es injustificada?	289
16.	Empleador debe señalar los hechos que fundamentan el despido por necesidades de la empresa en carta aviso	295
17.	Reestructuración y racionalización de procesos productivos	296
17.1.	Proceso de racionalización decidido por el empleador con el fin de aumentar el rendimiento y/o bajar los costos configura necesidades de la empresa	296
17.2.	Carta de despido no está debidamente fundada si sólo hace mención de reestructuración de establecimiento	297
17.3.	Mera mención a reestructuración de empresa en carta de despido no es suficiente	298
18.	Se encuentra acreditada causal de necesidades de la empresa al externalizar área de call center	299
19.	No es suficiente la expresión de motivos de razón económica para tener por acreditada causal de necesidades de la empresa	300
20.	Negativa de trabajadora a nuevo horario para año siguiente no cabe en causal de despido de necesidades de la empresa	301
21.	Acuerdo indemnizatorio por causal necesidades de la empresa sin tope 90 UF	302
22.	Se cumplen requisitos de causal necesidades de la empresa si se suprime una sección para ser traspasada a una empresa externa	303

23. Cierre de local no necesariamente configura causal de despido de necesidades de la empresa	304
24. Traslado a nuevas dependencias para reducir costos constituye necesidad de la empresa	305
25. Disminución de horas o retiro de docente municipal debe asimilarse a causal de despido de necesidades de la empresa	307
26. Corresponde incrementar en un 30% indemnización por años de servicios si despido por necesidades de la empresa es declarado injustificado	307
XI. Despido Indirecto	309
1. Factibilidad de demandar nulidad del despido en caso de despido indirecto	309
2. Despido indirecto por acoso sexual sólo procede si es el empleador quien incurre en dicha conducta	316
3. En despido indirecto carga de la prueba pesa sobre el trabajador .	317
4. ¿Es posible la denuncia de tutela de garantías en caso de despido indirecto?	317
5. En caso de auto despido el plazo para reclamar judicialmente se suspende si hubo reclamo ante Inspección del Trabajo	324
6. Auto despido es aplicable a docentes de sector público	328
7. No procede perdón de la causal cuando es empleador quien ha incumplido el contrato	329
8. Responsabilidad solidaria de empresa principal es aplicable a autodespido	329
9. Si despido indirecto es declarado injustificado debe entenderse que relación laboral termina por renuncia de trabajador	330
XII. Carta aviso despido	332
1. Requisitos de la carta aviso de despido	332
2. No es labor del trabajador mantener actualizado su domicilio para efectos de carta aviso de despido	345
3. Exigencia de descripción de fundamentos de causal de despido se justifica en el debido proceso	346
4. Despido es injustificado si no se envía carta y se despide el mismo día de la segunda inasistencia	346
5. Envío tardío de carta aviso de despido no produce su nulidad ...	347
6. Carta enviada a domicilio distinto al del trabajador no cumple con los requisitos legales	348

7. Requisitos de carta aviso de despido son exigibles sólo al empleador	348
XIII. Perdón de la Causal	350
1. Sentido y alcance de "perdón de la causal"	350
2. Respecto del perdón de la causal lo relevante no es el momento de verificación del hecho sino cuando el empleador toma conocimiento	351
3. Empleador debe evidenciar pasividad para que se configure perdón de la causal	352
4. Transcurridos diez días desde inasistencias injustificadas del trabajador ha operado el perdón de la causal	353
5. Perdón de la causal vías de hecho	353
6. Perdón de la causal no procede en caso de despido indirecto en favor del empleador	354
7. No procede perdón de la causal cuando es empleador quien ha incumplido el contrato	356
8. Opera perdón de la causal si se despide a trabajador luego de tres meses de cometida la falta	357
9. No se entiende que haya perdón de causal si ha transcurrido un mes entre los hechos que lo motivan y el despido del trabajador	357
10. Si entre despido y hechos configurativos de incumplimiento grave transcurren más de seis meses hay perdón de la causal	358
11. No procede perdón de la causal de despido mientras ésta no se configure	359

Tercera Parte

NULIDAD DEL DESPIDO	361
I. Nulidad del despido	363
1. Concepto de cotizaciones previsionales	363
2. ¿Procede nulidad del despido si relación laboral se declara en sentencia?	365
3. Nulidad del despido por relación laboral declarada en sentencia contra municipalidad y Administración	374
4. Procedencia de nulidad del despido si relación laboral terminó por despido indirecto	381

5. Sanción por nulidad del despido en caso de contrato a plazo fijo . .	391
6. Compatibilidad de la acción de nulidad del despido como subs diaria de la de tutela laboral	396
7. Carga de la prueba que recae sobre el empleador de pago de coti- zaciones previsionales para convalidar el despido	397
8. Cotizaciones previsionales deben declararse y pagarse por todos los conceptos remuneracionales	398
9. Sanción de nulidad del despido procede por diferencias de remu- neraciones no pagadas por el empleador	399
10. Sanción de nulidad del despido alcanza a la empresa principal . .	401
11. Empresa continuadora legal del anterior empleador de demandante es responsable de cotizaciones previsionales devengadas en el período anterior y le alcanza sanción por nulidad del despido	408
12. Sanción del artículo 162, inciso quinto, del Código del Trabajo a empresa declarada en insolvencia o liquidación	409
13. Mera falta de información de pago de cotizaciones previsionales en carta de despido no es motivo suficiente para nulidad de éste	411
14. Acción de sanción de nulidad de despido puede ser renunciada por trabajadores a través de transacción pero no el pago de las cotizaciones adeudadas	412
15. Trabajador puede alegar nulidad de despido por no pago de cotiza- ciones previsionales cualquiera sea la forma de término de contrato de trabajo	413
16. Pago de cotizaciones previsionales adeudadas puede comunicarse por carta certificada u otro medio idóneo para ello	413
17. Alcance de sanción por nulidad del despido	414
18. Límite de nulidad del despido a empleador sujeto a procedimiento de liquidación es la resolución que la dispone	415
19. No procede nulidad del despido contra trabajadora mayor de 60 años que no acreditó haber manifestado voluntad de seguir coti- zando	415
20. Nulidad del despido es aplicable a profesionales regidos por estatuto docente	416
21. Nulidad del despido no aplica a contrato que dura menos de un mes calendario	417
22. No procede nulidad del despido si no hubo retención de dineros por parte del empleador	418