

## Primera Parte

### Causales de Terminación del Contrato de Trabajo

#### I. Renuncia del trabajador

1. Requisitos de la renuncia y ratificación ante ministro de fe
2. Renuncia de trabajador no requiere la aprobación del empleador
3. Consecuencias de la renuncia
4. Prueba de la renuncia
5. Fuerza en la renuncia
6. Finiquito al ser suscrito por el trabajador tiene la virtud de contener una explícita renuncia a su trabajo

#### II. Muerte del trabajador

#### III. Vencimiento del plazo del contrato

1. Límites a la contratación a plazo fijo se funda en principio de continuidad o estabilidad laboral
2. Transformación del contrato a plazo fijo en indefinido
3. Continuación de servicios
4. Término anticipado de contrato a plazo fijo
5. Límite de contrato a plazo fijo
6. No es posible sanción de nulidad del despido en caso de contrato a plazo fijo
7. No se exige voluntad de término del contrato si el plazo se estipuló por las partes
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
9. Procede indemnización por lucro cesante si despido anticipado de trabajador a plazo ha sido declarado injustificado
10. Renovaciones de contrato a plazo fijo de funcionario de salud primaria se rige por normas del Código del Trabajo
11. Extensión de horarios de docente no es renovación de contrato a plazo fijo

#### IV. Caso fortuito o fuerza mayor

1. Concepto y requisitos de caso fortuito o fuerza mayor
2. Casuística
  - 2.1. Desastre natural
  - 2.2. Siniestro
  - 2.3. Muerte de empleador
  - 2.4. Uso de licencias médicas por enfermedad del trabajador no constituye caso fortuito
  - 2.5. Liquidación del empleador
  - 2.6. No es posible estimar caso fortuito o fuerza mayor por razones económicas
  - 2.7. Se configura causal de despido de caso fortuito en extranjero que carece de visa para trabajar en Chile
  - 2.8. No hay caso fortuito o fuerza mayor por inasistencia de trabajador por estar en prisión preventiva

#### V. Conclusión de obra o faena

1. Fundamento de la causal
2. Contratos a los que es aplicable la causal
3. Transformación del contrato por obra o faena en indefinido
4. Procede indemnización por lucro cesante en despido injustificado de trabajador contratado a obra

## Segunda Parte

### Causales de Despido

## I. Vías de hecho

1. Concepto
2. Ámbito espacial y de jornada en que se realiza la agresión
3. Causal es aplicable a agresión a personas que laboran en el mismo sitio, aunque no sean dependientes del mismo empleador
4. Vías de hecho del empleador
5. Riña
6. Es necesaria valoración de contexto de agresión para calificarla como conducta que justifique despido de trabajador
7. Golpear a compañera de trabajo una vez siendo hecho aislado no es suficientemente grave para causal de despido
8. Insultos proferidos por trabajador por molestia de mal estado de instrumento de trabajo no son suficientes para configurar causal de despido
9. Golpear a otro trabajador previa provocación y en legítima defensa no es conducta antijurídica que justifique despido por artículo 160 N ° 1
10. Perdón de la causal

## II. Conducta inmoral grave

1. Conducta inmoral debe afectar a la empresa o lugar de trabajo
2. Conducta inmoral del trabajador en su ámbito privado no constituye causal de despido
3. Obtención indebida de reembolsos constituye conducta inmoral grave
4. Mantener relaciones sexuales con trabajadora durante jornada laboral configura causal de conducta inmoral grave del trabajador
5. No hay conducta inmoral por filtración de fotografías personales por terceras personas en redes sociales

## III. Falta de probidad

1. Concepto de falta de probidad
2. Fundamentos de la causal: Contenido ético del contrato de trabajo
3. Los hechos que configuran la causal deben haber acaecido dentro de la jornada de trabajo o con ocasión de las actividades laborales
4. Gravedad que debe revestir la causal
5. Proporcionalidad entre el quebrantamiento del deber impuesto al trabajador y la drasticidad de la sanción aplicada
6. Conducta indebida constitutiva de delito como causal de despido. Calificación que debe realizar el juez laboral
7. Casuística
  - 7.1. Sustracción de especies
  - 7.2. Conducta anterior del trabajador
  - 7.3. Consumo de alcohol
  - 7.4. Adulteración de documentos
  - 7.5. Apropiación indebida de dineros
  - 7.6. Cobro indebido de comisiones
  - 7.7. Conducta que afecta la imagen y prestigio de la empresa. Falta de probidad no exige necesariamente perjuicio material
  - 7.8. Presentación de licencia médica falsa para justificar inasistencia configura falta de probidad
  - 7.9. Obtención indebida de beneficios
  - 7.10. No hay incumplimiento grave de trabajadoras que se realizan transferencias recíprocas para acceder a beneficio otorgado por empleador
  - 7.11. Reembolsos por prestaciones de salud y beneficios

- 7.12. Certificado emitido por Ministerio Público de archivo provisional no es suficiente para desacreditar causal de despido de falta de probidad
8. Falta de probidad por parte del empleador
- IV. Inasistencia injustificada del trabajador
  1. Causa justificada
  2. Días seguidos
  3. Inasistencia del Trabajador por privación de libertad decretada en juicio penal
  4. Inasistencia justificada por licencia médica
    - 4.1. Licencia rechazada por los organismos de salud
    - 4.2. Licencia presentada dentro de plazo
    - 4.3. Presentación de licencia fuera de plazo
    - 4.4. Licencias acumuladas
    - 4.5. Enfermedad no acreditada por licencia médica
  5. Muerte o enfermedad de familiar
  6. Control de asistencia
  7. Oportunidad de la inasistencia del trabajador
  8. Inasistencias amparadas por uso de feriado o días de descanso
  9. Problemas personales del trabajador
  10. Perdón de la causal. Ante inasistencias injustificadas del trabajador procede despido por causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo
  11. Ausencia por adhesión a huelga o paro de actividades no es injustificada
  12. Oportunidad y forma de aviso
    - 12.1. No es necesario que justificación de inasistencia sea dada con anticipación
    - 12.2. Comunicación por WhatsApp y certificado médico son medios suficientes para acreditar inasistencia de trabajador
    - 12.3. Aviso a empleador de inasistencia no es suficiente para decretar como injustificado despido
    - 12.4. Trabajador debidamente informado de cambio de domicilio de empleador que no asiste a sus labores incurre en causal de despido
    - 12.5. Trabajador debe informar a empleador y entregar licencias médicas si justifica inasistencias reiteradas por enfermedad
    - 12.6. Enfermedad conocida por empleador es causa justificada de inasistencia de trabajador
    - 12.7. No se configura causal inasistencia del trabajador por el hecho de no dar aviso de la ausencia
    - 12.8. Justificación de inasistencia de trabajador debe darse antes de despido para ser oportuna
- V. Negativa injustificada a trabajar
- VI. Salida intempestiva
  1. Hay despido injustificado de trabajadora que se retira antes el día de su cumpleaños por beneficio establecido
  2. Hay despido injustificado si trabajadora acredita con certificado que debió retirarse antes de horario por motivo de salud
  3. Si trabajador no regresa luego de colación no hay salida intempestiva
  4. Si representante de empleador lo autorizó no existe salida intempestiva
  5. Si trabajador cumplió con horario de trabajo no hay salida intempestiva
  6. Abandono de las dependencias antes del concluir jornada de trabajo es intempestivo
  7. Es necesario que salida intempestiva de trabajador produzca perjuicio a empleador para constituirse causal de despido
- VII. Actos u omisiones temerarias
- VIII. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato
  1. Naturaleza de la causal

2. Requisito de gravedad del incumplimiento
3. Incumplimiento aislado
4. Incumplimiento grave lo fija la ley y no las partes
5. Incumplimiento de obligaciones laborales contenidas en reglamento interno
6. Si empresa no sufre perjuicio económico evidenciable en protocolo que rija devolución de dineros no existe incumplimiento grave
7. Casuística
  - 7.1. No es necesario que conducta de incumplimiento sea dolosa
  - 7.2. Incumplimiento de trabajador es grave si no realiza servicios por los cuales fue contratado
  - 7.3. Atrasos
  - 7.4. Concierto entre trabajadores en retraso de inicio de labores
  - 7.5. Omisión en entrega de información al empleador
  - 7.6. Compromisos asumidos por el trabajador con el empleador
  - 7.7. Incumplimientos en el ámbito laboral financiero
    - a) No hay incumplimiento grave de trabajadora de banco por movimientos efectuados en su cuenta personal con dicha institución
    - b) No cumplir con normativa de banco respecto a captación de clientes es incumplimiento grave de obligaciones de trabajador
    - c) No existe incumplimiento grave de trabajador si no se acredita supuesta entrega y descuido de especie bajo su custodia
    - d) Es incumplimiento grave negligencia en cuidado de gaveta que contiene dinero de empleador
    - e) No guardar confidencialidad y secreto de datos financieros es infracción grave a obligaciones contractuales de trabajador bancario
    - f) Trabajador bancario que no comprueba veracidad de datos de clientes incumple obligaciones del contrato
    - g) Trabajador bancario que no comprueba veracidad de datos de clientes incumple obligaciones del contrato
  - 7.8. Detrimento a imagen corporativa
  - 7.9. Ebriedad
  - 7.10. Utilización indebida de dineros y abusos de confianza
  - 7.11. Desarrollo de misma actividad del empleador
  - 7.12. Desarrollar emprendimiento propio en horas y lugar de trabajo sin autorización constituye incumplimiento grave
  - 7.13. Vinculación con proveedores
  - 7.14. Conductas violentas a terceros o con otros trabajadores
  - 7.15. Es incumplimiento grave desarrollar paralelamente función de Tesorero en institución financiera y cargo de concejal
  - 7.16. Existe incumplimiento grave de trabajador si saca mercadería de bodega a su cargo sin cumplir instrucciones dadas por empleador
  - 7.17. Incumplimiento grave en el ámbito del transporte
    - a) Hay incumplimiento grave al conducir a exceso de velocidad vehículos de empleador
    - b) Mirar teléfono celular por más de 20 segundos mientras conduce bus de pasajeros es incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador
    - c) Infracción por conducción a exceso de velocidad y choque a otro vehículo son incumplimientos graves de contrato de conductor
    - d) Trabajador incumple gravemente sus obligaciones al cambiar de ruta y ocasionar daños a bienes transportados
    - e) Hay incumplimiento grave de obligaciones al no detenerse ante orden de empleador y provocar colisión con otro vehículo

- f) Existe incumplimiento grave de parte de chofer que no se somete a controles impuesto por empleador
- g) Existe incumplimiento grave en caso de chofer de bus que transportó a dos pasajeras en cabina del móvil
- 7.18. Trabajador que presta servicios a otro empleador estando con licencia médica incurre en incumplimiento grave
- 7.19. Trabajador que duerme durante su jornada
- 7.20. Inasistencias
  - a) Inasistencia injustificada un día no constituye causal de incumplimiento grave de funciones
  - b) Inasistencias injustificadas por seis días son incumplimiento grave de obligaciones aun cuando se haya amonestado por ello en su oportunidad
  - c) No es incumplimiento grave no avisar inasistencia por un día si se hace llegar la respectiva licencia médica
  - d) Trabajador que deja de prestar servicios y engaña a empleador incurre en incumplimiento grave a sus deberes
- 7.21. Equivocación al no emitir boleta a cliente por única vez no constitutivo de incumplimiento grave de obligaciones del trabajador
- 7.22. Hay incumplimiento grave por parte de trabajador de establecimiento educacional al mantener relación con alumna
- 7.23. Incumplimiento grave de obligaciones laborales por vínculo de trabajador con sociedad de la que su cónyuge es socia
- 7.24. Revelar información confidencial a la competencia es incumplimiento grave de obligaciones de trabajador
- 7.25. Conductas de acoso sexual configuran incumplimiento grave de obligaciones contractuales
- 7.26. Maltrato a menor por asistente de párvulos constituye incumplimiento grave de obligaciones contractuales
- 7.27. Hay incumplimiento grave de trabajador sindical que no usa sus horas de salida por actividades propias del gremio
- 7.28. Hay incumplimiento grave de farmacéutica que rellena recetas en blanco y vende medicamento sin receta
- 7.29. Hay incumplimiento grave por parte de trabajador al no ceñirse a normas de seguridad y sufrir accidente de trabajo por ese motivo
- IX. Incumplimiento grave del empleador
  - 1. Incumplimiento de parte del empleador cuando no paga remuneración
  - 2. Incumplimiento en declaración y entero de cotizaciones previsionales
  - 3. Descuentos indebidos
  - 4. Accidente del trabajo y enfermedad profesional
    - 4.1. Empleador que no denuncia accidente de trabajo incurre en incumplimiento grave de obligaciones
    - 4.2. Hay incumplimiento grave de empleador por enfermedad profesional derivada de sobrecarga de trabajo
  - 5. No proporcionar elementos para labores o no asignarlas
  - 6. ¿Negativa del empleador a otorgar feriado anual constituye un incumplimiento grave?
  - 7. Si trabajadora sujeta a fuero maternal termina relación laboral por no pago de cotizaciones empleador debe indemnizarla por dicho fuero
  - 8. Hay incumplimiento grave de empleador que modifica unilateralmente turnos establecidos a trabajador
  - 9. No hay incumplimiento de obligaciones de empleador si es la trabajadora quien se niega a reincorporarse si no la cambian de sucursal

10. Es necesario acreditar perjuicio económico grave en causal de incumplimiento grave de obligaciones del empleador
11. No es incumplimiento grave no pago de cuota de crédito con caja compensación
12. Perdón de la causal
- X. Necesidades de la empresa
  1. Naturaleza de la causal
  2. Enumeración del artículo 161 es a título meramente ejemplar
  3. Prueba de la causal
  4. Ocupación de cargo del trabajador despedido
  5. Baja en la productividad
  6. Sustitución de trabajador por sistema informático
  7. Contratos respecto de los cuales procede la causal
  8. Pérdida de cliente por parte del empleador constituye causal objetiva de necesidades de la empresa
  9. Causal necesidades de la empresa no se puede justificar sólo en la rebaja de costos
  10. No es posible traspasar costo de cambios realizados por motivación propia del empleador a trabajadores
  11. No basta declaratoria de quiebra de empresa para configurarse necesidades de la empresa
  12. Reclamo judicial
  13. Declaración de salud irrecuperable o incompatible de profesionales de la educación se asimila a necesidades de la empresa
  14. Requisitos del artículo 87 del Estatuto Docente por término de contrato por causal del artículo 161 del Código del Trabajo
  15. ¿Imputación de saldo de cuenta individual por cesantía procede cuando necesidades de la empresa es injustificada?
  16. Empleador debe señalar los hechos que fundamentan el despido por necesidades de la empresa en carta aviso
  17. Reestructuración y racionalización de procesos productivos
    - 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
    - 17.2. Carta de despido no está debidamente fundada si sólo hace mención de reestructuración de establecimiento
    - 17.3. Mera mención a reestructuración de empresa en carta de despido no es suficiente
  18. Se encuentra acreditada causal de necesidades de la empresa al externalizar área de call center
  19. No es suficiente la expresión de motivos de razón económica para tener por acreditada causal de necesidades de la empresa
  20. Negativa de trabajadora a nuevo horario para año siguiente no cabe en causal de despido de necesidades de la empresa
  21. Acuerdo indemnizatorio por causal necesidades de la empresa sin tope 90 UF
  22. Se cumplen requisitos de causal necesidades de la empresa si se suprime una sección para ser traspasada a una empresa externa
  23. Cierre de local no necesariamente configura causal de despido de necesidades de la empresa
  24. Traslado a nuevas dependencias para reducir costos constituye necesidad de la empresa
  25. Disminución de horas o retiro de docente municipal debe asimilarse a causal de despido de necesidades de la empresa
  26. Corresponde incrementar en un 30% indemnización por años de servicios si despido por necesidades de la empresa es declarado injustificado
- XI. Despido Indirecto

1. Factibilidad de demandar nulidad del despido en caso de despido indirecto
2. Despido indirecto por acoso sexual sólo procede si es el empleador quien incurre en dicha conducta
3. En despido indirecto carga de la prueba pesa sobre el trabajador
4. ¿Es posible la denuncia de tutela de garantías en caso de despido indirecto?
5. En caso de auto despido el plazo para reclamar judicialmente se suspende si hubo reclamo ante Inspección del Trabajo
6. Auto despido es aplicable a docentes de sector público
7. No procede perdón de la causal cuando es empleador quien ha incumplido el contrato
8. Responsabilidad solidaria de empresa principal es aplicable a autodespido
9. Si despido indirecto es declarado injustificado debe entenderse que relación laboral termina por renuncia de trabajador

## XII. Carta aviso despido

1. Requisitos de la carta aviso de despido
2. No es labor del trabajador mantener actualizado su domicilio para efectos de carta aviso de despido
3. Exigencia de descripción de fundamentos de causal de despido se justifica en el debido proceso
4. Despido es injustificado si no se envía carta y se despide el mismo día de la segunda inasistencia
5. Envío tardío de carta aviso de despido no produce su nulidad
6. Carta enviada a domicilio distinto al del trabajador no cumple con los requisitos legales
7. Requisitos de carta aviso de despido son exigibles sólo al empleador

## XIII. Perdón de la Causal

1. Sentido y alcance de “perdón de la causal”
2. Respecto del perdón de la causal lo relevante no es el momento de verificación del hecho sino cuando el empleador toma conocimiento
3. Empleador debe evidenciar pasividad para que se configure perdón de la causal
4. Transcurridos diez días desde inasistencias injustificadas del trabajador ha operado el perdón de la causal
5. Perdón de la causal vías de hecho
6. Perdón de la causal no procede en caso de despido indirecto en favor del empleador
7. No procede perdón de la causal cuando es empleador quien ha incumplido el contrato
8. Opera perdón de la causal si se despide a trabajador luego de tres meses de cometida la falta
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
10. Si entre despido y hechos configurativos de incumplimiento grave transcurren más de seis meses hay perdón de la causal
11. No procede perdón de la causal de despido mientras ésta no se configure

## Tercera Parte

### Nulidad del despido

#### I. Nulidad del despido

1. Concepto de cotizaciones previsionales
2. ¿Procede nulidad del despido si relación laboral se declara en sentencia?
3. Nulidad del despido por relación laboral declarada en sentencia contra municipalidad y Administración
4. Procedencia de nulidad del despido si relación laboral terminó por despido indirecto
5. Sanción por nulidad del despido en caso de contrato a plazo fijo

6. Compatibilidad de la acción de nulidad del despido como subsidiaria de la de tutela laboral
7. Carga de la prueba que recae sobre el empleador de pago de cotizaciones previsionales para convalidar el despido
8. Cotizaciones previsionales deben declararse y pagarse por todos los conceptos remuneracionales
9. Sanción de nulidad del despido procede por diferencias de remuneraciones no pagadas por el empleador
10. Sanción de nulidad del despido alcanza a la empresa principal
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
12. Sanción del artículo 162, inciso quinto, del Código del Trabajo a empresa declarada en insolvencia o liquidación
13. Mera falta de información de pago de cotizaciones previsionales en carta de despido no es motivo suficiente para nulidad de éste
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
15. Trabajador puede alegar nulidad de despido por no pago de cotizaciones previsionales cualquiera sea la forma de término de contrato de trabajo
16. Pago de cotizaciones previsionales adeudadas puede comunicarse por carta certificada u otro medio idóneo para ello
17. Alcance de sanción por nulidad del despido
18. Límite de nulidad del despido a empleador sujeto a procedimiento de liquidación es la resolución que la dispone
19. No procede nulidad del despido contra trabajadora mayor de 60 años que no acreditó haber manifestado voluntad de seguir cotizando
20. Nulidad del despido es aplicable a profesionales regidos por estatuto docente
21. Nulidad del despido no aplica a contrato que dura menos de un mes calendario
22. No procede nulidad del despido si no hubo retención de dineros por parte del empleador