

¿QUÉ HACER EN CASO DE DESPIDO?

Particular subvencionado – Particular pagado

Causales de despido

- En materia de causales de despido, comunicaciones y formalidades del mismo, las y los docentes que se desempeñan en estos establecimientos se rigen por las normas contempladas en los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo.
- Las causales de despido son aquellas contempladas en los artículos 159 N°s 4, 5 y 6, 160 y 161.

Artículo 159 N°s 4, 5 y 6

- *El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:*
- (...) ■
- *4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.* ■
- *El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.* ■
- *Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico*

otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 160

- El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

- 1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;

- b) Conductas de acoso sexual;

- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;

- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;

- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y

- f) Conductas de acoso laboral.

- 2.- Negociaciones que ejecute el

trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b) la negativa a trabajar sin causa

justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 161

- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.
- En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación,

a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

Formalidades especiales para aplicar la causal del artículo 161

- En lo que respecta a la causal de despido por necesidades de la empresa, regulada en el artículo 161 del Código del Trabajo, el Estatuto Docente ha establecido formalidades especiales que se consignan en el artículo 87:
- El empleador deberá pagar, además de la indemnización por años de servicio, una indemnización adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso. Para el cálculo de esta indemnización no se considerará la prórroga de los contratos por enero y febrero, sino solo hasta diciembre.
- El artículo 87 agrega que el empleador podrá poner término al contrato por la causal de necesidades de la empresa, sin incurrir en la obligación de pagar la indemnización adicional, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente.
- Entonces, si por ejemplo las clases inician el primero de marzo de 2021, para que el aviso de despido cumpla con el requisito de los 60 días de anticipación, no puede ocurrir después del 31 de diciembre del año 2020. En caso contrario, para terminar el contrato, el empleador deberá pagar ambas indemnizaciones.

¿Qué hacer si el despido es ilegal o injustificado?

- Existen dos grandes instancias para denunciar la ilegalidad o arbitrariedad de un despido:
 1. Presentar una denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva
 2. Interponer una demanda ante el Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda.

Denuncia ante la Inspección del Trabajo

- La denuncia se debe interponer en la Inspección del Trabajo que se encuentre donde se prestan los servicios o puede realizarse de forma online.
- Se deben acompañar los antecedentes que justifiquen la denuncia junto a un relato preciso.
- Quien quiera interponer esta denuncia cuenta con un plazo de 60 días hábiles desde la notificación del despido.
- No se necesita abogado.

Demanda laboral

- Se interpone en contra del empleador, bajo el fundamento de un despido injustificado, indebido o improcedente.
- Se solicita la reincorporación. En subsidio se puede solicitar el pago de una indemnización si procediere.
- También se puede interponer una acción de tutela laboral con ocasión del despido, solicitando la reincorporación laboral.
- Quien quiera interponer una demanda, cuenta con un plazo de 60 días hábiles desde la notificación del despido. Si antes de demandar interpuso una denuncia ante la Inspección del Trabajo, este plazo aumenta a 90 días hábiles.
- La demanda se debe interponer ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente.
- Se debe realizar con un abogado.