

BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N°141
Semana del 11 de agosto de 2020

CORTE DE APELACIONES SE PRONUNCIA SOBRE LA CAUSAL DE DESPIDO POR INCUMPLIMIENTO GRAVE

La Corte de Apelaciones de Concepción (Rol Nro. [71-2020](#)) recientemente se pronunció sobre la aplicación de la causal de despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. En **PARRAGUEZ&MARIN**, le explicamos algunos aspectos a tener en cuenta al momento aplicarla:

- El **número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo** contempla la denominada causal de despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, en virtud de la cual el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna.
- Según la Corte, para aplicar esta causal, **no basta que el trabajador incurra objetivamente en el incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, sino que, además, dicho incumplimiento sea susceptible de imputación subjetiva**, esto es, atribuible a su dolo o malicia, o bien a su culpa o negligencia.

Es por esto que la relación laboral termina como **una sanción o castigo al mal comportamiento del trabajador**, razón por cual se denomina “**despido disciplinario**” y, como sanción adicional, el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna, conforme lo establece el artículo 160 Código del Trabajo.

- Además, la misma Corte recuerda que **esta causal de despido exige la concurrencia de dos elementos copulativos para despedir justificadamente al trabajador** (para que no sea un despido injustificado), que son:
 - a) el **incumplimiento de una obligación contractual por parte del trabajador**; y
 - b) el **incumplimiento contractual sea grave**; es decir, de una magnitud o entidad tal que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral que afecte en esencia el acatamiento de las obligaciones de una de las partes.
- Según la Corte, **para determinar la gravedad del incumplimiento, se deben considerar los siguientes elementos**:
 - Existencia de un incumplimiento actual grave determinado, reiterado y que cause perjuicio al empleador, o bien que el incumplimiento sea de una magnitud o entidad tal que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral.
 - Carácter ocasional o permanente de la infracción, en relación a los años de servicio del trabajador, la conexión del deber infringido con las funciones propias del cargo y su incidencia en la marcha normal de la empresa, así como el perjuicio que la falta ocasiona y el grado de inmediatez de la reacción de la empresa.
 - Vincularlo con el desempeño del trabajador y el contexto de la relación del trabajo, de la situación del trabajador en la empresa, el cargo y naturaleza de las funciones que desempeñaba, y la mayor o menor responsabilidad en la imputación formulada.

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