

## **Causales de despido establecimiento educacional particular subvencionado y particular pagado**

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, 160 y 161.

### **Artículo 159 Código del Trabajo.**

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 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.

Art. 159. 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.

Art. 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.

Art. 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**

El empleador debe comunicar al trabajador el término de su relación laboral bajo la causal bajo las siguientes formalidades:

1.- Aviso por escrito, con copia a la Inspección del Trabajo, a lo menos 30 días de anticipación a la fecha del despido, entregado personalmente al trabajador o enviado por correo certificado al domicilio señalado en el contrato.

2.- Señalar la causal de despido y su fundamento.

3.- Estado de pago de las imposiciones y monto de las indemnizaciones que correspondan.

4.- Señalar si el finiquito será otorgado en forma presencial o electrónica, indicando expresamente que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica y que siempre podrá optar por la actuación presencial ante un ministro de fe y, también debe informar al trabajador que, si lo estima necesario, podrá **formular reserva de derechos**.

Importante: Si la comunicación se realiza con menos de 30 días de anticipación, el empleador deberá pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a la última remuneración mensual pagada.

### **¿Qué hacer si el despido es ilegal o injustificado?**

Existen dos instancias para denunciar la ilegalidad o arbitrariedad de un despido:

- 1) Presentar una denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva.
- 2) Presentar una demanda ante el Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda.

#### **1. 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. Este plazo se suspende si se interpone un reclamo administrativo.

Tener presente que, en ningún caso, la persona trabajadora podrá recurrir a los tribunales de justicia una vez transcurridos 90 días hábiles. (Cuando hablamos de días hábiles, se cuenta de lunes a sábado, excepto domingos y feriado)

No se necesita abogado.

#### **2. 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.

### **Acerca del Despido.**

Deberá ser comunicado por escrito por el empleador(a) al trabajador(a), personalmente o por carta certificada enviada al domicilio de éste, expresando la o las causales legales invocadas, los hechos en que se fundan y el estado de las cotizaciones previsionales.

Esta comunicación debe entregarse personalmente al trabajador o bien enviarse por carta certificada al domicilio registrado en el contrato dentro de los tres días hábiles siguientes a la separación del trabajador(a), o seis días si la causal es caso fortuito o fuerza mayor.

Para que el despido sea válido, el empleador(a) debe acompañar al aviso de término de contrato, los certificados que acrediten el pago de las cotizaciones previsionales (pensiones, AFP o INP); de salud (Fonasa o Isapre), y seguro de cesantía si correspondiere, hasta el último día del mes anterior al despido.

Si no ha efectuado el pago íntegro de dichas cotizaciones al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato, y deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones establecidas en el contrato durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío de la comunicación en que acredite el pago de las imposiciones morosas.

### **¿Cuándo se considera que el despido es injustificado?**

Algunas formas en que el despido puede considerarse irregular son las siguientes:

- Que el despido haya sido meramente verbal.
- Que la carta de despido no invoque causal.
- Que la carta de despido invoca de forma errónea una causal legal.
- Que la carta de despido invoque una causal no establecida en la ley.
- Que la carta de despido no describa los hechos que configuran la causal de despido.
- Que la carta de despido nunca haya sido notificada.
- Que la causal de despido no sea real. Por ejemplo, si se despide por necesidades de la empresa, pero la empresa es estable financieramente y se contrata a otra u otro docente en el mismo puesto.