

Universidad de Chile
Escuela de Derecho
Departamento de Derecho del Trabajo

**“ANÁLISIS CRÍTICO DE LA
JURISPRUDENCIA ACERCA DEL TÉRMINO
DEL CONTRATO DE TRABAJO POR LA
CAUSAL DEL ARTÍCULO 160 N° 7”**

Memoria para optar al Grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

Alumnas:

Julieta Di Meglio.

Verónica de Aguirre Cox.

Profesor Guía: Sr. Ricardo Juri Sabag.

Santiago, Chile. Abril 2006.

Texto completo no publicado por no contar con la autorización del autor

Contenidos .	1
INTRODUCCIÓN .	5
Texto con restricción . .	9

Contenidos

PARTE PRELIMINAR

INTRODUCCIÓN

PARTE PRIMERA. MARCO TEÓRICO

1.1. CONTRATO DE TRABAJO

1.1.1. Evolución Histórica del Concepto

1.1.2. Conceptos Doctrinarios

1.1.3. Legislación Positiva

1.2. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.2.1. Consideraciones Previas

1.2.2. Clasificación de las Causales

1.2.3. Estudio Particular de Cada Causal

a) Causales objetivas, de extinción, o de terminación

b) Causales Subjetivas o de Caducidad

c) Necesidades de la Empresa

d) Desahucio o Libre Despido

1.3. INDEMNIZACIONES

1.3.1. Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo

1.3.2. Indemnización Legal por Años de Servicio

a) Requisitos de Procedencia

b) Monto de la Indemnización

c) Incrementos Legales

PARTE SEGUNDA. ANALISIS JURISPRUDENCIAL DEL ARTÍCULO 160 N° 7

2.1. INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES QUE IMPONE EL CONTRATO

2.1.1. Obligaciones que emanan del Contrato de Trabajo

2.1.2. La Gravedad del Incumplimiento

2.1.3. La gravedad de la causal es apreciada por el Tribunal

2.1.4. Definición de Gravedad

2.1.5. Incumplimientos que revisten el carácter de Graves

a) Las obligaciones deben constar expresamente en el contrato de trabajo

b) La conducta debe ser reiterada

c) Los hechos deben ser atribuibles o imputables al trabajador

d) El incumplimiento debe generar un perjuicio al empleador

e) La obligación incumplida debe estar vinculada con la labor del trabajador

f) Los hechos que constituyen la causal deben estar probados

2.2. LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD

2.2.1. Aplicación del Principio de la Autonomía de la Voluntad en el Derecho del Trabajo

2.2.2. La Autonomía de la Voluntad y las Causales de Terminación del Contrato

2.2.3. Precalificación de Conducta como Incumplimiento Grave

a) Precalificación de Conducta: Incumplimiento de Metas

2.3. EL PERDÓN DE LA CAUSAL

2.3.1. El Plazo para Invocar la Causal

2.3.1. El Perdón de la Causal

2.4. DESPIDO INDIRECTO O AUTODESPIDO

2.4.1. Concepto

2.4.2. Incumplimiento del Empleador: No pago de remuneraciones y/o imposiciones

2.4.3. Otros Incumplimientos de Contrato

2.4.4. Época en que se produce la “terminación” del Contrato

2.4.5. Prescripción de la Acción de Autodespido

2.5. RECURSO DE CASACIÓN EN EL FONDO

2.5.1. Recurso de Casación en el Fondo: No es la sede para discutir la gravedad del incumplimiento

2.6. FLEXIBILIDAD LABORAL EN RELACIÓN A LA CAUSAL DE DESPIDO EN ESTUDIO

PARTE FINAL

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

En nuestro ordenamiento jurídico laboral, existen causales taxativas, específica y puntualmente expresadas en la ley, para que las partes, trabajador y empleador, pongan término a la relación laboral iniciada en el contrato de trabajo.

En este sentido, la doctrina ha clasificado las causales de terminación del contrato de trabajo, en cuatro grandes grupos: a) las causales objetivas; b) las causales subjetivas; c) necesidades de la empresa; y d) el desahucio o libre despido. Este segundo grupo, las causales subjetivas o de caducidad, está contenido de manera sistemática en el artículo 160 del Código del Trabajo. Tales causales cobran especial relevancia para el empleador, ya que de ser invocadas por éste de manera justificada, darán lugar a que se ponga fin a la relación laboral sin que el trabajador tenga derecho a indemnización alguna.

Tal como sucede en muchas enumeraciones taxativas existentes en todo el ámbito del derecho, en esta designación de causales subjetivas, hay un numerando que, a primera vista, pareciera dejar la posibilidad de encuadrar dentro de éste diversas conductas, debido a la falta de especificación de sus términos. Esta causal es la establecida en el último número del artículo 160 del Código del Trabajo, que dispone “El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”

El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato es en sí una causal suficientemente amplia, ya que, como quizás algunos podrán pensar, bastaría con

pactar un contrato laboral con infinitud de obligaciones para el trabajador y precalificar su incumplimiento como grave para poder, de cierta manera, crear causales de terminación de la relación laboral, encuadrando dichas conductas en el número 7 del artículo 160. Pero, tal como sabemos, aquel no es el espíritu de la norma, ya que en nuestro ordenamiento jurídico laboral, las causales de terminación del contrato de trabajo están señaladas de manera taxativa en la ley, y en este sentido, no podrían las partes mediante el concurso de sus voluntades vulnerar esta materia, que es de Orden Público.

Es así como el Órgano que ha estado encargado de delimitar las conductas que se encuadran en esta causal han sido los Tribunales de Justicia.

En el presente trabajo realizaremos un estudio y análisis de las tendencias de la jurisprudencia acerca de la causal de término del contrato de trabajo sin derecho a indemnización, establecida en el artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, esto es, aquella que permite al empleador ponerle término a la relación laboral por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. La jurisprudencia que hemos analizado es aquella que corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo, a las Cortes de Apelaciones y a la Corte Suprema, comprendida entre los años 2000 y 2005.

Nos ha parecido interesante estudiar este tema debido a la relevancia que tiene la opinión de la jurisprudencia para los efectos de determinar los alcances de la norma en cuestión, cuya redacción es bastante escueta, lo cual da pie a una amplia interpretación. De este modo los tribunales se han pronunciado en uno u otro sentido ante preguntas como: ¿Cuándo un incumplimiento debe calificarse de grave?; ¿Qué factores influyen en esta calificación?; ¿Quién debe efectuar dicha valoración?; ¿Pueden las partes, haciendo uso de la autonomía de la voluntad, precalificar una conducta como grave y hacerla constitutiva de la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo?; ¿Qué sucede cuando el incumplimiento es de parte del empleador?

Es así como hemos organizado este trabajo comenzando con una pequeña introducción a la materia, mediante un Marco Teórico que tiene como objeto situar al lector en el tema del contrato de trabajo, de su terminación y la relación de ésta con la estabilidad laboral y por último una pequeña reseña a las indemnizaciones a que dan lugar las distintas formas de ponerle fin a la relación laboral.

Posteriormente pasamos de lleno al análisis jurisprudencial, iniciando el estudio con una parte preliminar, en la que se presentan las obligaciones que impone el contrato de trabajo y continuando con una exposición de las posturas que ha tenido la jurisprudencia en cuanto a qué conductas son consideradas como incumplimientos graves del contrato laboral, para los efectos de poner término a éste. En esta parte realizamos un postulado acerca de aquellas características que, a nuestro juicio, debe revestir la conducta para que, según el criterio que han tenido los Tribunales de Justicia, sea considerado el incumplimiento como grave.

A continuación estudiamos el tema de la Autonomía de la Voluntad, que se encuentra íntimamente ligado a esta materia, ya que como señaláramos, en virtud de los términos en que se encuentra redactada la norma en cuestión, podríamos entender que las partes estarían premunidas de la facultad de precalificar conductas como incumplimientos graves, pero, tal como veremos a lo largo de este estudio, aquello no es

posible de manera tan simple, por tratarse ésta de una materia de Orden Público. Así, estudiaremos al respecto que han dicho nuestros Tribunales de Justicia en esta materia.

Luego expondremos el tema del Despido Indirecto o Autodespido, que es aquél que se produce cuando quien incumple las obligaciones del contrato es el empleador, donde destacaremos los principales puntos polémicos que existen sobre la materia.

Posteriormente, analizaremos la cabida que tiene el Recurso de Casación en lo que respecta a la posibilidad de revisar a través de este medio de impugnación la calificación que un tribunal inferior ha hecho del incumplimiento, siempre atentas a la opinión de la jurisprudencia al respecto.

Para finalizar, hacemos una breve reflexión acerca de la flexibilidad laboral, tema que consideramos muy relevante para definir las directrices de una economía, y como se relaciona con la causal de despido establecida en el artículo 160 número 7 del Código Laboral.

Texto con restricción

Texto completo no publicado por no contar con la autorización del autor