



10 de Abril 2026

Corte de Apelaciones de Santiago sentencia que el despido del trabajador debió calificarse como injustificado (Rol N°86-2025 del 25 de marzo de 2026)

En primera instancia, el Tribunal rechazó en todas sus partes la demanda por despido indebido, cobro de indemnizaciones y recargo legal.

Ante esto, el Trabajador recurrió de nulidad, argumentando que el contrato original establecía como obligación el registro de asistencia mediante un libro físico, práctica que continuó realizando durante toda la relación laboral desde el 22 de agosto de 2018 hasta su despido.

Luego, señala que la Empresa intentó modificar unilateralmente esta práctica al implementar un sistema electrónico para el registro de asistencia, sin contar con la firma del trabajador en un anexo de contrato. Al no existir acuerdo, el trabajador continuó registrando su asistencia en el libro físico. Por esta razón, la Empresa sancionó al trabajador con tres cartas de amonestación, por lo cual, argumenta, se contravendría el principio de *non bis in ídem*.

Al respecto, la Corte de Apelaciones de Santiago sentenció que el despido efectivamente debió haberse calificado como injustificado, razonando lo siguiente:

1. Que, la obligatoriedad del sistema de registro de asistencia se consolidó recién con un acuerdo alcanzado entre la Empresa y el Sindicato, al cual el trabajador se encontraba afiliado. Por esta razón, resulta contradictorio atribuir valor disciplinario decisivo a incumplimientos anteriores a dicha fecha, mediante las cartas de amonestación, para efectos de calificar la conducta del trabajador como un incumplimiento grave del contrato de trabajo.
2. A su vez, en la sentencia de reemplazo, la Corte señaló que, aún cuando se estimare acreditado que el trabajador no utilizó el sistema electrónico implementado por la empresa, tal circunstancia por sí sola no reviste la entidad suficiente para configurar el incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

En ese sentido, la gravedad de la conducta debe atenderse al contexto de la relación laboral, la reiteración del comportamiento, la entidad del perjuicio ocasionado y la proporcionalidad de la sanción aplicada, criterios que no permiten concluir que el hecho imputado haya producido un quiebre inquebrantable de la confianza, como para justificar la terminación inmediata del vínculo laboral.

José Pablo Arraño Urrutia
Abogado Negociación Colectiva
Lizama Abogados