

ÍNDICE

	Página
PRÓLOGO.....	1
INTRODUCCIÓN.....	7

CAPÍTULO I

FUNDAMENTO Y NATURALEZA DEL PODER DISCIPLINARIO EMPRESARIAL

1. FUNDAMENTO DEL PODER DISCIPLINARIO.....	13
1.1. Fundamento contractual del poder disciplinario.....	14
1.2. Fundamento institucional del poder disciplinario.....	19
1.3. Fundamento heterónomo del poder disciplinario	23
2. NATURALEZA JURÍDICA DEL PODER DISCIPLINARIO.....	26
2.1. Calificación del ejercicio del poder disciplinario como acto de autotutela privada	26
2.2. Calificación del ejercicio del poder disciplinario como derecho potestativo	30
3. CONCEPTO DEL PODER DISCIPLINARIO Y CARACTERÍSTICAS	32
4. FINALIDAD DEL PODER DISCIPLINARIO	38
5. LA RELACIÓN ENTRE EL PODER DISCIPLINARIO Y EL PODER DE DIRECCIÓN.....	42
6. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA Y RESPONSABILIDAD CONTRAC- TUAL	46
7. REGULACIÓN JURÍDICA ACTUAL DEL PODER DISCIPLINARIO.....	49

CAPÍTULO II
CONFIGURACIÓN JURÍDICA DE LA FALTA LABORAL
COMETIDA POR EL TRABAJADOR DEPENDIENTE

1. GENERALIDADES.....	55
2. APROXIMACIÓN A LA NOCIÓN DE FALTA LABORAL	56
3. TIPIFICACIÓN PREVIA DE LAS CONDUCTAS DEL TRABAJADOR DEPENDIENTE SANCIONABLES POR EL EMPLEADOR.....	60
3.1. Cuerpos normativos en que deben tipificarse las conductas sancionables.....	64
3.2. Modo de tipificación de las conductas sancionables	72
3.3. Tipificación de las normas de conducta: problema de las normas en blanco y cláusulas genéricas.....	78
4. ÁREA DEL INCUMPLIMIENTO LABORAL Y CONDUCTAS EXTRAÑAS AL CONTRATO DE TRABAJO	83
4.1. Conductas extralaborales no constitutivas de ilícitos penales que constituyen faltas laborales	102
4.1.1. Conducta extralaboral y prestación del trabajo convenido	103
4.1.2. Conducta extralaboral del trabajador y buena imagen de la empresa	105
4.1.3. Trabajador-empleador: pluralidad de relaciones jurídicas	107
4.2. Comportamientos extralaborales que configuran ilícitos penales y su influencia en la configuración de las faltas laborales	108
4.3. Ilícitos penales y faltas laborales	113
5. LA RELEVANCIA DEL ELEMENTO SUBJETIVO EN LA CONFIGURACIÓN DE LA FALTA LABORAL	116
6. LA DESOBEDIENCIA DEL TRABAJADOR A LAS ÓRDENES, DEBERES E INSTRUCCIONES ILEGÍTIMAS COMO POSIBLE FALTA LABORAL.....	126
7. LAS FALTAS LABORALES Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES.....	133

	Página
8. LAS FALTAS LABORALES Y LOS INTERESES DE LOS TRABAJADORES.....	138
9. CONCLUSIONES.....	141

CAPÍTULO III
 LA SANCIÓN DISCIPLINARIA.
 CONFIGURACIÓN JURÍDICA DE LA
 SANCIÓN QUE PUEDE IMPONER EL EMPLEADOR
 AL TRABAJADOR DEPENDIENTE

1. INDEFINICIÓN NORMATIVA DEL CONCEPTO DE SANCIÓN DISCIPLINARIA	145
2. NATURALEZA JURÍDICA Y FUNCIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	152
3. EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD Y DE TIPICIDAD. CUADRO DE SAN- CIONES DISCIPLINARIAS	156
3.1. Sanciones conservativas del contrato de trabajo	158
3.1.1. La amonestación verbal. Su problema probato- rio.....	160
3.1.2. La amonestación escrita	162
3.1.3. La multa	163
3.2. Las sanciones extintivas del contrato de trabajo: el des- pido disciplinario como sanción laboral	164
3.3. La tipicidad: el problema de correspondencia entre la falta laboral y la sanción disciplinaria	170
4. DISCRECIONALIDAD EN EL EJERCICIO DEL PODER DISCIPLINARIO	177
4.1. Ejercicio discrecional y ejercicio obligatorio del poder disciplinario	179
4.2. Discrecionalidad en el ejercicio del poder disciplinario e igualdad de trato.....	182
4.3. Discrecionalidad del ejercicio del poder disciplinario y normas antidiscriminatorias.....	186

	Página
5. IMPOSICIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS Y DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR	190
6. LA PROPORCIONALIDAD EN LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	192
6.1. Criterios jurídicos de proporcionalidad entre la falta laboral y la sanción disciplinaria	197
6.1.1. La culpabilidad	198
6.1.2. Bien jurídico lesionado por el incumplimiento laboral	201
6.1.3. Repetición y reincidencia	213
6.1.4. Nivel profesional del trabajador	218
6.1.5. Antigüedad y trayectoria previa del dependiente	222
7. PRINCIPIO <i>NON BIS IN IDEM</i> COMO LÍMITE DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	226
7.1. Reincidencia y principio <i>non bis in idem</i>	230
7.2. Responsabilidad disciplinaria y responsabilidad civil	235
8. EL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ: MATERIALIZACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA DENTRO DE UN PLAZO RAZONABLE	237
8.1. Forma de computar el plazo razonable para materializar la sanción disciplinaria	242
8.1.1. Inicio cómputo plazo razonable: conocimiento de la falta laboral	243
8.1.2. Sujeto competente para conocer de la falta laboral	247
8.1.3. Sanción disciplinaria independiente del proceso penal	249
8.2. Consecuencias jurídicas de la materialización extemporánea de la sanción disciplinaria. Perdón de la causal	250
9. CONCLUSIONES	256

CAPÍTULO IV

EL PROCEDIMIENTO PREVIO A LA IMPOSICIÓN DE
SANCIONES DISCIPLINARIAS Y LAS FORMALIDADES DE
COMUNICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

1. NECESIDAD DE LA EXISTENCIA DE UN PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	259
2. AUSENCIA DE UN PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO GENERAL. REGULACIÓN LEGAL	262
2.1. Normas de procedimiento aplicables a las sanciones conservativas.....	262
2.2. Procedimiento que debe observarse para aplicar sanciones por conductas de acoso sexual.....	264
2.3. Ausencia de un procedimiento general aplicable al despido disciplinario. Situación especial del desafuero laboral	268
3. PROYECCIÓN DE GARANTÍAS CONSTITUCIONALES DE NATURALEZA PROCESAL AL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.....	274
3.1. Derecho de defensa del trabajador previo a la imposición de la sanción disciplinaria.....	280
3.2. Plazo razonable en el procedimiento disciplinario	285
3.3. Conclusiones sobre el procedimiento disciplinario	288
4. FALTA DE INTERVENCIÓN PREVIA DEL JUEZ	291
5. ÓRGANO COMPETENTE PARA APLICAR LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	292
6. LA SANCIÓN DISCIPLINARIA COMO ACTO JURÍDICO UNILATERAL	296
6.1. Efectos del acto jurídico unilateral “sanción disciplinaria”	297
6.2. Acto jurídico unilateral recepticio	299
7. LAS FORMALIDADES DEL DESPIDO DISCIPLINARIO. LA COMUNICACIÓN ESCRITA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO	301
7.1. Sujetos que intervienen en la comunicación del despido disciplinario	304
7.2. Contenido de la carta de despido	306

	Página
7.3. Forma de comunicación de la carta de despido	314
7.4. Carta de despido y derecho a la honra del trabajador despedido	317
8. LAS FORMALIDADES DE LAS SANCIONES CONSERVATIVAS	319

CAPÍTULO V

EL CONTROL DEL EJERCICIO DEL PODER DISCIPLINARIO POR ÓRGANOS DEL ESTADO

1. RAZONES DEL CONTROL <i>POSTERIORI</i> DEL EJERCICIO DEL PODER DISCIPLINARIO.....	324
2. EL MODELO CHILENO DEL CONTROL EXTERNO <i>POSTERIORI</i> DEL EJER- CICIO DEL PODER DISCIPLINARIO	326
3. CONTROL DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS CONSERVATIVAS	327
3.1. Procedimiento de impugnación de la multa.....	327
3.2. Impugnación de la amonestación verbal y la amones- tación escrita	331
4. PROCEDIMIENTO DE IMPUGNACIÓN DEL DESPIDO DISCIPLINARIO	334
4.1. Procedimiento aplicable a la impugnación del despido disciplinario	336
4.1.1. Procedimiento a que se somete la acción del des- pido injustificado.....	336
4.1.2. Procedimiento a que se somete la acción de tute- la laboral con ocasión del despido.....	336
4.1.3. Procedimiento del despido antisindical y del des- pido con infracción del fuero sindical	337
4.1.4. Procedimiento a que se somete la acción de nuli- dad del despido disciplinario.....	338
4.1.5. Procedimiento de la acción de despido abusivo	338
4.2. Plazo para ejercer la acción de impugnación del des- pido disciplinario	339
4.2.1. Plazo para ejercer las acciones de despido in- justificado y abusivo. Caducidad de la acción de impugnación del despido	339

	Página
a) La indisponibilidad del plazo de caducidad y su apreciación de oficio	341
b) El cómputo del plazo: <i>dies a quo</i>	344
c) El cómputo del plazo: sesenta días hábiles	346
d) Suspensión del plazo para impugnar el despido disciplinario	346
e) El cómputo del plazo: el <i>dies ad quem</i>	350
4.2.2. Plazo para impugnar el despido disciplinario mediante una acción de tutela laboral y a través de una acción de práctica antisindical	352
a) Inicio del cómputo del plazo: <i>dies a quo</i>	353
b) Cómputo del plazo: sesenta días hábiles	354
c) Suspensión del plazo para ejercer las acciones de tutela laboral y de práctica antisindical.....	355
d) El cómputo del plazo: el <i>dies ad quem</i>	358
4.2.3. Plazo para impugnar el despido disciplinario mediante una acción de nulidad del despido	358
5. CARGA DE LA PRUEBA EN LA IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	360
5.1. La carga de la prueba en la impugnación de las sanciones conservativas	360
5.2. La carga de la prueba en la impugnación del despido disciplinario	361
6. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA IMPUGNACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS	365
6.1. Pronunciamiento sobre la impugnación de las sanciones disciplinarias conservativas	366
6.2. Pronunciamiento sobre la impugnación del despido disciplinario	367
6.2.1. Confirmación del despido disciplinario	367
6.2.2. Declaración de injustificado del despido.....	368
6.2.3. Declaración de despido disciplinario abusivo	369

	Página
6.2.4. Declaración de despido vulneratorio de derechos fundamentales	371
6.2.5. Declaración del despido disciplinario nulo	374
7. CONCLUSIONES	375
BIBLIOGRAFÍA	376
CÓMO ACCEDER A ESTE LIBRO DIGITAL A TRAVÉS DE THOMSON REUTERS PROVIEW	391