

ÍNDICE

Introducción

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS, CARACTERÍSTICAS Y LÍMITES DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

Primera Parte

DERECHO, DISCIPLINA Y CONTROL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

1. Exordio

2. A modo de introducción: Poder, conflicto y positivismo

3. La estabilidad laboral como puerta de entrada al estudio del despido

1) Estabilidad en el empleo y sus modelos

2) La estabilidad laboral y su permanente crisis

3) La estabilidad en el empleo y el despido: La necesaria vindicación de su significado político y democrático

4. Sobre el control organizacional y las lógicas disciplinarias

1) Las lógicas disciplinarias

2) Fundamentos y disciplina organizacional

5. Del poder sancionador: Fundamento y justificación jurídica de los dispositivos, lógicas y prácticas disciplinarias en la relación de trabajo

1) Contexto

2) La tesis contractualista del fundamento del poder disciplinario

3) El fundamento institucional del poder disciplinario

4) El fundamento heterónomo del poder disciplinario: La tesis normativista

Segunda parte

EL DESPIDO DISCIPLINARIO: ASPECTOS GENERALES EN EL MODELO NORMATIVO CHILENO

1. Exordio

2. El despido subjetivo: El problema de su naturaleza jurídica y fundamento

1) El despido subjetivo y su reconducción al derecho civil

a) Despido y desistimiento

b) El despido y la resolución por incumplimiento de obligaciones

2) El despido como un acto de poder

a) El despido y su relación con el origen histórico del poder disciplinario

b) El despido y su función punitiva

c) El despido como un acto de violencia privada: La calificación disciplinaria por sus efectos sociales, económicos y políticos

d) El despido disciplinario y su incapacidad de resarcir el daño causado

3. Características del despido disciplinario

1) El despido disciplinario es un acto discrecional

2) El despido disciplinario es un negocio jurídico unilateral

3) Es un negocio con eficacia constitutiva

4) Es una declaración de voluntad que debe ser oportuna

5) Es un acto jurídico recepticio

6) El despido es un acto formal, no solemne

Tercera parte

LÍMITES AL EJERCICIO DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

1. Exordio

2. El principio de legalidad y tipicidad en el ámbito laboral: Sus alcances en el despido disciplinario

1) Contexto

2) Las fuentes de regulación del despido disciplinario

a) La ley

b) La autonomía individual

b.1) El contrato de trabajo: El problema de la autonomía de la voluntad y la conformación de obligaciones, prohibiciones y deberes de conducta como fuente normativa de despido disciplinario

b.2) Los problemas del amplio abanico de fuentes “contractuales”

b.3) La voluntad del empleador como fuente directa e indirecta del despido disciplinario: El problema del reglamento interno de la empresa

c) La autonomía colectiva

i) Contexto

ii) Negociación colectiva y poder disciplinario

3) El cuadro regulatorio de las causales de despido

a) General

b) La clasificación causal

3. El debido proceso como límite formal al despido disciplinario

1) Debido proceso y relaciones privadas

2) El contenido de la proyección del debido proceso en materia de despido disciplinario

a) General

b) El derecho a la defensa del trabajador ante la imposición del despido disciplinario

4. La temporalidad como límite al ejercicio del poder disciplinario al momento de despedir

5. La proporcionalidad como límite del despido disciplinario

1) Fundamentos y alcance

2) Criterios de determinación

6. Los derechos fundamentales como límite al despido disciplinario

1) Exordio

2) El modelo constitucional: La protección del trabajo ante el despido

a) La Constitución chilena y el despido: Ausencias y desaciertos

b) La tutela constitucional contra el despido y la protección al trabajo: Su contenido esencial

c) El despido disciplinario y el influjo de los derechos fundamentales

d) Los derechos fundamentales como límite ante el despido disciplinario en Chile: El modelo legal

CAPÍTULO II

CAUSALES DE DESPIDO DISCIPLINARIO DE INTERÉS SIMPLE

I. Tipología causal

II. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato: Artículo 160, Nº 7, del Código del Trabajo

1. El problema de su fundamento y caracterización: Amplitud y flexibilidad de las causales disciplinarias

a) La caracterización de la causal del despido por incumplimiento de obligaciones del contrato de trabajo en Chile

b) Análisis y crítica desde la función garantista del despido disciplinario

2. La configuración de la conducta sancionable: El incumplimiento laboral

3. La obligación laboral: Distorsiones causales e interpretativas

a) La pluralidad de las fuentes del contenido obligacional

b) El reglamento interno: ¿Hipótesis de incumplimiento que justifica el despido?

c) La buena fe, el contenido ético y los deberes de conducta: El problema de la fidelidad y de la lealtad como fuente de obligaciones laborales

i) Planteamiento

ii) Crítica a los deberes de conducta, el contenido ético y la buena fe en el régimen disciplinario laboral: de vuelta a la función garantista del derecho del trabajo

4. La gravedad en el incumplimiento

a) La indefinición de la gravedad: El estándar de proporcionalidad y gradualidad

b) La ponderación de la gravedad y la autonomía de la voluntad

5. La culpabilidad del incumplimiento

a) General

b) El incumplimiento de la prestación laboral en relación con la discapacidad laboral

c) La falta de diligencia, rendimiento y el bajo desempeño como incumplimiento grave de las obligaciones laborales

III. La falta de probidad: Artículo 160, Nº 1, letra a), del Código del Trabajo

1. Consideraciones generales

2. La problemática de su imprecisión causal

3. La gravedad como elemento delimitador

4. La falta de probidad y la incidencia del orden penal en el ámbito laboral

5. La competencia desleal como causal relacionada

6. La falta de probidad y las cláusulas de confidencialidad

7. La vulneración de la honra al término del contrato de trabajo por la imputación de falta de probidad como causal de despido

IV. Injurias proferidas por el trabajador al empleador: Artículo 160, Nº 1, letra d), del Código del Trabajo

1. El encuadre normativo de la injuria laboral

2. El bien jurídico protegido

3. La injuria y la incidencia del orden penal en el ámbito laboral

4. La conducta prohibida
5. La injuria laboral y su delimitación causal
6. El elemento subjetivo: El *animus injuriandi*
7. Los sujetos activos y pasivos de la injuria
 - a) El sujeto activo
 - b) El sujeto pasivo: El ofendido
8. La ponderación de la injuria laboral y las circunstancias concurrentes
9. El conflicto entre derecho al honor del empleador y libertad de expresión del trabajador

V. Las negociaciones incompatibles: Artículo 160, Nº 2, del Código del Trabajo

1. Nociones generales de las negociaciones incompatibles como causal extintiva
 - a) Contexto histórico normativo
 - b) Fundamento jurídico y alcances conceptuales
 - c) Algunas apreciaciones críticas
 - d) ¿Competencia desleal u obligación de no concurrencia? Entre la objetividad y subjetividad de los ilícitos de no competencia laboral
2. La conducta prohibida: Las negociaciones incompatibles dentro del giro de la empresa
 - a) ¿Obligación de no concurrencia o prohibición de competencia desleal?
 - b) La actividad concurrente
 - c) Dentro del giro del negocio
 - d) Que conste la prohibición por escrito
3. La ponderación de gravedad
 - a) La estructura y naturaleza del ilícito: Punto de partida

b) La proporcionalidad y los elementos valorativos: El daño y su importancia en la calificación del ilícito

c) La proporcionalidad y los elementos valorativos: El funcionamiento de la empresa y el estándar de proporcionalidad

VI. El absentismo laboral: Las ausencias y el abandono: Artículo 160, N° 3 y N° 4, del Código del Trabajo

1. Exordio

2. La ausencia laboral: La inasistencia laboral y la falta al trabajo

a) Aspectos generales

b) La definición objetiva de gravedad. Lo cuantitativo de la inasistencia y lo cualitativo de la falta

3. La inasistencia

a) La definición y extensión de la conducta prohibida

b) El problema de los trabajadores excluidos de la limitación de jornada

c) La repetición de la ausencia: Su cuantificación

4. La falta al trabajo

a) Generalidades

b) La conducta prohibida y su cualificación por resultado

c) El sujeto activo calificado

5. El abandono: La salida intempestiva y la negativa a trabajar: Artículo 160, N° 4, del Código del Trabajo

a) General

b) Los supuestos de abandono: Entre la salida intempestiva y la negativa a trabajar

6. La salida intempestiva

a) La definición y extensión de la conducta prohibida: La salida intempestiva

b) Lo temporal y locativo: Formas de limitación de la salida intempestiva

c) La autorización del empleador

7. La negativa a trabajar

a) La conducta prohibida: Entre la indisciplina y desobediencia

b) Forma y expresión de la conducta sancionada

c) Las faenas convenidas en el contrato de trabajo: La limitación funcional

8. El elemento común: La centralidad de la justificación como núcleo del absentismo laboral

a) La justificación en el absentismo

b) La voluntariedad en la ausencia y la justificación

9. Vicisitudes de los supuestos de absentismo justificado: Algunos supuestos comunes

a) La enfermedad

b) El derecho a la resistencia: Algunas consideraciones particulares sobre la justificación y la negativa a trabajar

i) Dos posturas: El *solve et repete* y el *ius resistentiae*

ii) Configuración normativa

c) La huelga

i) La problemática de la huelga: El contexto

ii) La huelga y la causa justificada en las formas de absentismo laboral

d) La privación de libertad

i) ¿Ausencia justificada o injustificada?

ii) La falta de uniformidad en la doctrina y jurisprudencia

iii) Una respuesta desde la crítica

VII. El perjuicio material e intencional en los bienes del empleador: Artículo 160, Nº 6, del Código del Trabajo

1. General

2. El bien jurídico protegido
3. La conducta prohibida
 - a) La conducta sancionable: El perjudicar
4. El elemento subjetivo: La intencionalidad
5. El objeto material de protección

CAPÍTULO III

CAUSALES DE DESPIDO DISCIPLINARIO DE INTERÉS COMPUESTO

I. Tipología causal

II. Las conductas de acoso sexual como supuesto de despido disciplinario: Artículo 160, letra b), del Código del Trabajo

1. Acoso sexual y antecedentes del contexto: Una cuestión histórica
2. El fundamento jurídico: La protección y la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo
3. El núcleo de la conducta prohibida: El acoso sexual
 - a) Delimitaciones tipológicas
 - b) Los intervinientes: sujeto activo y sujeto pasivo
 - c) La tipificación de la conducta ilícita
 - i) El comportamiento antijurídico: la conducta punible
 - ii) Ausencia de consentimiento
 - iii) Amenaza o perjuicio en su situación laboral o en sus oportunidades de empleo
4. Las obligaciones del empleador en materia de acoso sexual y su relación con el despido disciplinario
 - a) El deber de protección en materia de acoso sexual y el establecimiento de normas para su prevención
 - b) Regulación de un procedimiento frente al acoso sexual, medidas de resguardo y régimen de sanciones

5. La calificación de una conducta como acoso sexual: ¿Potestad empresarial o judicial?
6. La aplicación del procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual: Su relación con el despido disciplinario
7. La ponderación de la gravedad de la conducta y el ejercicio del poder disciplinario

III. Las vías de hecho como causal de despido disciplinario: Artículo 160, Nº 1, letra c), del Código del Trabajo

1. Aspectos generales: antecedentes y fundamento
2. La configuración de las vías de hecho: Alcance y delimitaciones
 - a) El ilícito laboral: La conducta prohibida
 - b) Las vías de hecho y sus elementos concurrentes: Tesis objetivas y subjetivas
 - c) ¿Elemento “locativo” o la “causa”? : El problema de la delimitación geográfica y la deslaborización de las vías de hecho
 - d) Los sujetos activos y pasivos de las vías de hecho: víctimas y victimarios
 - i) Los “sujetos pasivos” de las vías de hecho
 - ii) El sujeto activo de las vías de hecho: el victimario

IV. La Conducta de acoso laboral como causal de despido disciplinario: Artículo 160, Nº 1, letra f), del Código del Trabajo

1. El acoso laboral: nociones generales
2. El acoso laboral como ilícito y su tránsito normativo
3. El fundamento jurídico: La protección y eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo
4. La conducta indebida: El ilícito laboral
 - a) La agresión u hostigamiento
 - b) La reiteración
 - c) El resultado
5. Los sujetos intervinientes: el acosador y el acosado

6. La calificación de una conducta como acoso laboral: ¿potestad empresarial o judicial?

7. La ponderación de la gravedad de la conducta y el ejercicio del poder disciplinario

V. La conducta inmoral del trabajador como causal de despido disciplinario: Artículo 160, Nº 1, letra e), del Código del Trabajo

1. Aspectos generales

a) El encuadre normativo

b) Sobre su vinculación con otras causales

2. Los límites de la justa causa

a) La delimitación conceptual de la conducta

b) La afectación

c) El ámbito de aplicación: vicisitudes a propósito de su delimitación

3. La privacidad como limitación a la conducta inmoral

a) Del concepto de privacidad

b) La proyección de la privacidad en el ámbito causal

VI. Los actos, omisiones o imprudencias temerarias como causal de despido disciplinario: Artículo 160, Nº 5, del Código del Trabajo

1. Encuadre regulatorio

2. Fundamento

3. La conducta prohibida

4. El elemento subjetivo: entre el dolo y la culpa

5. El núcleo central del ilícito: La imprudencia temeraria

a) Problemas de encuadre normativo

b) La imprudencia y la injerencia

c) Las conductas previsibles

6. La afectación

7. El objeto de protección

Conclusiones

CÓMO ACCEDER A ESTE LIBRO DIGITAL A TRAVÉS DE THOMSON REUTERS PROVIEW

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se centra en el estudio de las causales habilitantes de despido disciplinario en el marco configurado por el ordenamiento jurídico laboral chileno, y desarrolla un análisis pormenorizado del artículo 160 del Código del Trabajo.

En este sentido, el objetivo principal de esta publicación es generar un estudio sistemático y crítico que contribuya a detectar, especificar y superar los problemas que presenta el desarrollo jurisprudencial y dogmático del despido disciplinario en el ordenamiento jurídico nacional, desde una perspectiva que otorga centralidad valórica al trabajo en el modelo jurídico chileno.

En cuanto a sus objetivos específicos, por una parte, la investigación pretende identificar las dificultades de la configuración teórica del despido disciplinario en el ordenamiento jurídico chileno y, por otra, proponer alternativas de solución a las desventajas y distorsiones sustanciales que presenta el sistema de término del contrato de trabajo por motivos subjetivos en Chile.

Las hipótesis formuladas son las siguientes:

- No se ha efectuado una investigación especializada, profunda, global y crítica del desarrollo doctrinario, jurisprudencial y legal de la ordenación jurídica de las causales de despido disciplinario en Chile.
- No se ha realizado una descripción de los elementos que caracterizan el despido en atención a las particularidades de la relación de trabajo y el conflicto de valores e intereses que subyace a la misma.
- No se han expuesto de manera sistemática las desventajas y problemáticas actuales que representa la falta de un tratamiento y de una teoría unitaria del despido por motivos disciplinarios en el modelo normativo chileno.
- Actualmente, no se han expuesto las dificultades dogmáticas y jurisprudenciales que presenta la eficacia de los derechos fundamentales en el ámbito de la vulneración de estos con ocasión del despido disciplinario.

- Por parte de la doctrina, no existe una propuesta armónica de alternativas para superar las dificultades prácticas que presenta el escenario normativo y jurisprudencial en el ámbito del despido y sus límites.

La metodología para abordar el objetivo general y los objetivos específicos de esta investigación consistió en un estudio analítico y sistemático de fuentes normativas, doctrinarias y jurisprudenciales.

En este esquema, el perfil adoptado fue el de una investigación sistematizadora y de *lege lata* al reunir componentes descriptivos y prescriptivos que, desde una perspectiva crítica y un enfoque tipológico, exponen los aspectos generales, las características y los fundamentos que identifican teóricamente la dogmática del despido disciplinario, buscando develar el conjunto de los elementos esenciales que modelan tal institución y cómo estos se ven conjugados en los supuestos habilitantes en el modelo normativo chileno.

Lo anterior busca cumplir tres objetivos: el primero, dilucidar los alcances del despido disciplinario en el ordenamiento jurídico a través de la identificación y del análisis de sus rasgos fundamentales; el segundo, efectuar una propuesta teórica para analizar sus aspectos sustantivos de manera unitaria y coherente; y el tercero, desde un análisis crítico, servir de fundamento para cuestionar su desarrollo y evolución tanto en la doctrina como en la jurisprudencia chilena en sus diversas causales.

Con respecto al estudio de jurisprudencia, esencialmente se analizaron y sistematizaron sentencias emanadas de los tribunales superiores de justicia chilenos. Así, se utilizó una muestra intencional de sentencias paradigmáticas y de relevancia que nos parecieron más idóneas para cumplir con los objetivos de esta investigación, centrándonos en un análisis de contenido cualitativo de texto.

Ahora, como parte de esta metodología, pero desde una vinculación externa, las primeras conclusiones y los primeros resultados fueron sometidos a discusión dentro de la comunidad académica laboralista en congresos, seminarios y publicaciones relacionados directa o indirectamente con el objeto de estudio.

El Capítulo Primero, denominado "Fundamentos y límites del Despido Disciplinario", pretende, desde una perspectiva crítica y analítica, exponer y desarrollar de manera sistemática su naturaleza jurídica y su caracterización como hipótesis de autotutela disciplinaria, a fin de abordar el conjunto de los límites esenciales que determinan sus alcances, desarrollando la manera en la que se ven conjugados en el modelo normativo chileno.

Por su parte, los Capítulos Segundo y Tercero abordan las justas causas de despido por motivos conductuales en el ordenamiento jurídico chileno en las que, con respecto a su sistematización y tipología de agrupación, se discurrió en el clásico problema relativo a su ordenación, esto es, si estará determinada por criterios de forma o sustantivos, o

bien si atenderá al modo de infracción y obligaciones vulneradas por la conducta del trabajador.

Lo anterior, teniendo presente que cualquiera sea la clasificación que se escoja siempre será susceptible de crítica, por cuanto “todas presentan ventajas e inconvenientes, por la razón fundamental de que sobre muchas acciones u omisiones constitutivas de incumplimientos se proyectan múltiples conceptos e instituciones, que carecen de perfiles definitorios indubitados o universalmente aceptados”.

Por esto, decidimos utilizar un criterio propio, diferenciando los supuestos habilitantes de despido disciplinario en causales de interés simple y de interés compuesto. En el caso de las primeras, el criterio de agrupación fue la forma en la que las causales en estudio asumen preponderantemente la defensa del interés del empleador y, en el segundo orden, el criterio tuvo relación con aquellas causales en que la finalidad del interés y de los derechos protegidos atienden tanto al interés del empleador como al de los trabajadores y terceros.

Así, en el Capítulo Segundo, denominado “Causales de Despido Disciplinario de Interés Simple”, se desarrollan las justas causas de despido, cuya finalidad es defender de modo primario el interés del empleador. Bajo este criterio, se abordan las causales de la falta de probidad, la injuria laboral, las negociaciones incompatibles, las ausencias, el abandono, la afectación de bienes de la empresa y el incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Finalmente, en el Capítulo Tercero, denominado “Causales de Despido Disciplinario de Interés Compuesto”, se abordan los supuestos de ejercicio obligatorio del poder disciplinario, enfocados en la obligación de seguridad y en la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo. Bajo este criterio, agrupamos y desarrollamos las causales de acoso sexual, las vías de hecho, el acoso laboral, la conducta inmoral y los actos, las omisiones y las imprudencias temerarias.