



Revista de Derecho (Valparaíso)

ISSN: 0716-1883

dirder@ucv.cl

Pontificia Universidad Católica de
Valparaíso
Chile

Fernández Toledo, Raúl

El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que
puede imponer al trabajador dependiente

Revista de Derecho (Valparaíso), núm. XLIV, enero-junio, 2015, pp. 423-460

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
Valparaíso, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173641334005>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

EL PODER DISCIPLINARIO DEL EMPLEADOR:
CONFIGURACIÓN JURÍDICA DE LA SANCIÓN LABORAL QUE
PUEDE IMPONER AL TRABAJADOR DEPENDIENTE

[The Disciplinary Power of the Employer: Legal Shaping of the Work-Related
Sanction the Employer Can Impose on the Employee]

RAÚL FERNÁNDEZ TOLEDO*
Universidad de Chile, Santiago, Chile

RESUMEN

El trabajo trata la configuración de la sanción laboral que puede imponer el empleador a sus trabajadores dependientes que han cometido faltas laborales en el ejercicio del poder disciplinario, de acuerdo con el derecho chileno. Se expone el concepto de sanción laboral, la finalidad que se persigue con su imposición, la naturaleza jurídica de la misma, los tipos de sanciones que puede imponer

ABSTRACT

This work deals with the shaping of the work-related sanction the employer can impose on his employees who have committed work-related faults in the exercise of his disciplinary power pursuant to the Chilean law. The concept of work-related sanction, the objective sought by applying it, its legal nature, the types of sanctions the employer can impose and the term in which they must

RECIBIDO el 12 de febrero y ACEPTADO el 12 de marzo de 2015

* Abogado. Licenciado en ciencias jurídicas y sociales por la Universidad de Concepción; magíster en derecho del trabajo y de la seguridad social por la Universidad de Talca y la Universidad de Valencia, España. Profesor instructor de derecho del trabajo y de la seguridad social en la Facultad de derecho de la Universidad de Chile. Dirección postal: Facultad de Derecho, Universidad de Chile, Avenida Santa María 636, Providencia, Chile. Correo electrónico: rfernandez@derecho.uchile.cl El autor agradece los comentarios formulados a este artículo por Gonzalo Urcelay Kast.

el empleador y el plazo en que deben imponerse desde el conocimiento de la comisión de la falta laboral sancionada.

be imposed as from the acknowledgment of the commission of the sanctioned labor fault are put forward.

PALABRAS CLAVE

Poder disciplinario-laboral – Sanción laboral – Inmediatez de la sanción laboral.

KEYWORDS

Disciplinary power at work – Work-related sanction – Immediacy of the work-related sanction.

I. INDEFINICIÓN NORMATIVA DEL CONCEPTO DE SANCIÓN LABORAL

La reacción del empleador frente a incumplimientos laborales de sus trabajadores dependientes, en el ejercicio del poder disciplinario, se materializa en la imposición de un castigo al infractor denominada sanción, mediante la cual le hace saber la transgresión de alguna obligación y/o prohibición laboral lícitamente impuesta que afecta la organización de la empresa y la disciplina laboral. De este modo, la sanción disciplinaria es la consecuencia inmediata que el trabajador sufre debido a un incumplimiento laboral en que incurre¹.

Cualquiera sea la naturaleza jurídica que se le atribuya al ejercicio del poder disciplinario (poder, facultad, derecho potestativo, etc.)², el mismo legitima la facultad del empleador de influir sobre la relación de trabajo, afectando la posición jurídica del trabajador³. Sin embargo, no se trata de un poder absoluto e ilimitado. La calificación como acto de autotutela privada del ejercicio del poder disciplinario significa que se encuentra sometido a diversos límites, restricciones y requisitos, que encuentran su fundamento último en la ley⁴. El principal límite es que el reconocimiento de la posibilidad concreta de aplicar una sanción por infracciones laborales ha de provenir de la ley o del cuerpo normativo a que se remite la ley⁵.

Las normas del *Código del Trabajo* que se refieren a las sanciones que puede imponer el empleador por faltas laborales son escasas. La principal es la contenida en el artículo 154 N° 10, a propósito del contenido mínimo

¹ CASTRO ARGUELLES, María Antonia, *El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales* (Pamplona, Aranzadi, 1993), p. 203.

² Véase especialmente: GIL Y GIL, José Luis, *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa* (Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Justicia, 1993), pp. 33 ss.

³ FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda, *El poder disciplinario en la empresa* (Madrid, Editorial Civitas S.A., 1991), p. 227.

⁴ GIL Y GIL, José Luis, cit. (n. 2), p. 36.

⁵ *Ibíd.*

del reglamento interno, de orden, higiene y seguridad, disponiendo que el mismo debe contener: “*las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria*”. También se encuentra el artículo 160, que regula las causas del despido disciplinario o, más claramente, la tipificación de las faltas laborales que justifican su procedencia. Por su parte, la Ley N° 16.744 sobre *Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales* en su artículo 67 legitima la facultad del empleador de imponer multas a los trabajadores que no cumplen con las normas de higiene y seguridad en el trabajo, remitiéndose para ello al título del *Código del Trabajo* que regula el reglamento interno. Fuera de estas disposiciones legales no existen otras que regulen las sanciones que puede imponer el empleador ni otorgan competencia a otros cuerpos normativos distintos al reglamento interno para establecer sanciones⁶.

El contenido del cuadro normativo expuesto permite extraer diversas conclusiones. La primera, es que en nuestro ordenamiento jurídico rige el principio de legalidad y tipicidad en materia de sanciones laborales. Esto porque si existe reglamento interno en la empresa en los términos de los artículos 153 ss. CTrab., el empleador únicamente podrá establecer en el mismo solamente ciertas sanciones señaladas taxativamente en el artículo 154 N° 10 CTrab., siendo las únicas que podrá aplicar por infracciones a las obligaciones y prohibiciones que establece el reglamento interno, y no otras diversas⁷. Adicionalmente, podrá aplicar el despido disciplinario, si el trabajador incurre en alguna de las faltas laborales tipificadas en el artículo 160 CTrab. Por el contrario, si en la empresa no existe reglamento interno, el empleador solamente podrá sancionar al trabajador infractor con el despido disciplinario. Así las cosas, no existe un cuadro indeterminado sino uno preciso de sanciones, las que están graduadas de acuerdo a la gravedad de las faltas, siendo su culminación el despido, que provoca la extinción del contrato individual de trabajo⁸. De ahí, que rige en materia

⁶ Dispone el artículo citado: “*Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo*”.

⁷ Dictamen N° 3363-103, de 20 de agosto de 2003, de la Dirección del Trabajo.

⁸ ALONSO OLEA, Manuel - CASAS BAHAMONDE, María Emilia, *Derecho del trabajo* (24ª edición, Madrid, Civitas, 2009), p. 442.

disciplinaria el principio, de origen penal, “*nulla poena sine lege*”, debido a que no existe ninguna sanción que no tenga cobertura legal, siendo ella la fuente mediata de toda sanción. Sostener lo contrario no sólo importa pasar por alto la legislación vigente, sino también los principios que informan la autotutela privada, la cual tiene un carácter excepcional, requiriendo, en todo caso, una habilitación expresa de la ley⁹.

En segundo término, existe una indefinición en torno a lo que es desde el punto de vista sustantivo la medida que el empleador adopta frente a un incumplimiento laboral del trabajador. Omisión conceptual que obliga a recurrir a la doctrina comparada que ha definido la sanción disciplinaria, por no existir definiciones en la doctrina nacional, en la medida que sean trasladables a la normativa nacional. Los autores extranjeros definen la sanción recurriendo a elementos externos a la misma, lo que provoca que existan las más variadas definiciones, pudiendo citarse las más clásicas:

a) Frecuentemente se le define recurriendo a la finalidad de la medida empresarial. Es así, que se señala que “es sanción toda medida empresarial, perjudicial para el trabajador, y de alcance individual, que tiene como finalidad castigar un incumplimiento actual, y prevenir otros futuros, del trabajador afectado y del resto de la plantilla, asegurando así el buen orden de la empresa”¹⁰. Definición que pone énfasis en la función punitiva que tiene la sanción disciplinaria, acercándola sensiblemente a las sanciones propias del derecho penal en cuando a la semejanza en las funciones que cumplen¹¹, al tener ambas las funciones de castigo, prevención especial y prevención general.

b) También se utiliza para conceptualizar la sanción disciplinaria el hecho que desencadena su imposición¹². De acuerdo a este criterio “es sanción toda medida empresarial de reacción frente a un hecho ilícito que pueda ser calificado como infracción disciplinaria”¹³. En términos similares, se señala que la sanción es “la medida impuesta por el empresario sobre el trabajador en repuesta a la comisión, por parte de éste, de un hecho susceptible de ser calificado como falta laboral”¹⁴. Conceptos que ponen

⁹ GIL Y GIL, J. L., cit. (n. 2), p. 37.

¹⁰ VADARO, Gaetano, *Il potere disciplinare giuridificato*, en *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, 29 (1986), p. 10; MONSTUSCHI, Luigi, *Potere disciplinare e rapporto di lavoro* (Milano, Giuffrè, 1973), p. 110; CREMADES SAINZ-PASTOR, Bernardo, *La sanción disciplinaria en la empresa* (Madrid, Instituto de Estudios Constitucionales, 1969), p. 171.

¹¹ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., cit. (n. 3), p. 229.

¹² PELISSIER, Jean, *La définition de sanction disciplinaire*, en *Droit Social*, 9-10 (1983), p. 548.

¹³ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., cit. (n. 3), p. 229.

¹⁴ CASTRO ARGUELLES, M. A., cit. (n. 1), p. 203.

relevancia en el presupuesto que legitima el ejercicio del poder disciplinario: la falta laboral. Si la conducta del trabajador no transgrede alguna obligación y/o prohibición lícitamente impuesta por la ley, por el contrato individual de trabajo, por el instrumento colectivo correspondiente, por el reglamento interno u otras normas (internas o externas a la empresa) a que se remite alguno de aquellos instrumentos, no existe falta laboral, no pudiendo imponerse sanción alguna. El artículo 154 N° 10 CTrab., al señalar las sanciones conservativas que puede contemplar el reglamento interno e imponer el empleador, adopta esa concepción de sanción, al señalar que “*podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale*”. Lo mismo ocurre con algunas causas que permiten aplicar el despido disciplinario, destacando la establecidas en los números 2 y 7 del artículo 160 CTrab., que señalan como causales del despido “*negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador*” e “*incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato*” respectivamente¹⁵.

c) El tercer factor importante que se utiliza para definir la sanción disciplinaria está constituido por las fuentes donde se encuentran recogidas las mismas, las que varían de un ordenamiento jurídico a otro. Conforme a esta concepción la imposición de una medida punitiva al trabajador infractor será una sanción siempre que esté legalmente tipificada como tal. Las definiciones que ponen énfasis en este elemento lo combinan con la finalidad de la sanción, destacando en este sentido la definición de Cremades, para quien sanción es “*aquella medida del empresario dirigida al mantenimiento del orden productivo en la empresa, que mediante previa tipificación de una norma laboral, supone una disminución punitiva de algún bien jurídico del trabajador en cuestión*”¹⁶. La imposición de una sanción requiere de una predeterminación previa y no en cualquier cuerpo normativo sino solamente en alguno permitido por la ley, que en el caso nuestro, es el reglamento interno, tratándose de las sanciones conservativas, y la ley, tratándose del despido disciplinario. De este modo, la norma

¹⁵ Tal parece ser también la concepción adoptada por el *Code du Travail* francés, que en su artículo L-122-40 dispone: “*Constituye una sanción toda medida distinta de las observaciones verbales, tomada por el empresario a consecuencia de una actuación del trabajador considerada por él como culpable, ya sea esta medida de naturaleza tal que afecte inmediatamente o no a la presencia del trabajador en la empresa, su función, su carrera o su remuneración*”. También es la posición seguida por el *Codice Civile* italiano, que es su artículo 2016 señala: “*La inobservancia de las disposiciones contenidas en los dos artículos precedentes puede dar lugar a la aplicación de una sanción disciplinaria, según la gravedad de la infracción [y en conformidad a la norma corporativa]*”.

¹⁶ CREMADES SAINZ-PASTOR, B., cit. (n. 10), p. 171.

estatal tiende a impedir los abusos que podrían generarse de permitir al empleador tipificar previamente en cualquier norma interna cualquier tipo de sanción, evitando las arbitrariedades y disfunciones en el ejercicio del poder disciplinario¹⁷.

Las definiciones antes expuestas, si bien miran desde distintas perspectivas la sanción disciplinaria, todas tienen plena vigencia en el ordenamiento jurídico chileno, al guardar conformidad con la estructura normativa vigente, conforme a lo expuesto y lo que señalará a continuación.

Ahora bien, no sólo la indefinición normativa del concepto de sanción laboral genera problemas en el ordenamiento jurídico nacional sino también diversos aspectos de la misma sobre los que no existe claridad, no habiendo sido desarrollados por la doctrina nacional o bien sólo someramente¹⁸. Es así, que no existe claridad sobre cuál es la naturaleza jurídica y función de la sanción disciplinaria, cuestión que permite resolver el problema de la compatibilidad de la sanción disciplinaria con otros tipos de sanciones. Tampoco es pacífico si tiene o no vigencia el principio de legalidad y tipicidad en materia de sanciones laborales, lo que no es irrelevante, teniendo influencia directa en los tipos de sanciones que pueden establecerse e imponer el empleador al trabajador infractor. Igualmente, no existe claridad sobre cuál es el plazo para ejercer el poder disciplinario, toda vez que no existe norma legal que establezca un plazo exacto para imponer una sanción laboral, provocando la duda legítima si debe o no aplicarse ésta dentro de un término perentorio. Y de existir un plazo, se plantea el problema de determinar cuál es ese plazo y cuáles son las consecuencias jurídicas que derivan de no respetarse el mismo. Todas cuestiones que se tratarán en el presente trabajo.

Para lograr los objetivos propuestos, se recurrió a las fuentes norma-

¹⁷ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., cit. (n. 3), p. 230.

¹⁸ Los estudios sobre la sanción laboral en la doctrina nacional son escasos; podemos citar los siguientes: TOLEDO ALDUNATE, Enrique, *El poder disciplinario del empleador* (memoria de licenciatura en ciencias jurídicas y sociales, Valparaíso, Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2006); FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl, *La configuración del poder disciplinario del empleador en el ordenamiento jurídico nacional*, en VV. AA., *Estudios de regulación empresarial* (Santiago, LegalPublishing, 2014), pp. 135-197; FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl, *Límites del poder disciplinario del empleador. Principios “non bis in idem” y de proporcionalidad en la imposición de sanciones laborales*, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 4 (2014) 8, pp. 167-175; FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl, *La inmediatez en el ejercicio del poder disciplinario empresarial: perdón de la causal*, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 5 (2014) 9, pp. 243-258. Los manuales de derecho del trabajo se refieren someramente a la misma, poniendo mayor énfasis en el sentido y alcance de las causas del despido disciplinario.

tivas y bibliográficas¹⁹. También se acudió a la jurisprudencia judicial²⁰ y administrativa²¹, que si bien no es fuente formal del derecho en nuestro ordenamiento jurídico, tiene una trascendencia fundamental en la construcción dogmática de la sanción laboral, debido a que es abundante, especialmente a propósito del despido disciplinario. De esta forma, de pronunciamientos particulares realizados por los Tribunales de Justicia en juicios donde se ha impugnado el despido disciplinario, se extraen elementos que sirven para establecer cuál es la configuración de la sanción laboral²² que existe en el derecho del trabajo chileno, como también para determinar la oportunidad en que debe imponerse.

II. NATURALEZA JURÍDICA Y FUNCIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA

La diversa función y configuración de la responsabilidad civil por incumplimiento contractual y de la responsabilidad disciplinaria laboral se manifiesta en los distintos tipos de medidas que se adoptan en ambos

¹⁹ Especialmente se consideran las investigaciones que los autores nacionales han realizado sobre el poder disciplinario o sobre el despido disciplinario, sea en monografías, obras de derecho colectivo, como también artículos publicados en revistas especializadas. La doctrina extranjera se utiliza como argumento de refuerzo, recurriéndose a la misma frecuentemente en el presente trabajo, debido a que han sido los autores extranjeros los que se han dedicado en numerosos trabajos de investigación al poder disciplinario empresarial. Se utilizan especialmente obras de autores españoles e italianos y algunas de autores franceses y uruguayos.

²⁰ Se ha considerado como universo de estudio las sentencias de los tribunales de justicia, es decir, de los juzgados del trabajo y de los juzgados civiles con competencia en lo laboral, de las cortes de apelaciones del país y de la Corte Suprema, que hayan sido publicadas a partir del año 1980 en las revistas especializadas a saber: *Revista de Derecho y Jurisprudencia*, *Fallos del Mes* y *Gaceta Jurídica*. A este universo de estudio se plantean tres excepciones. Primero, debido a que las sentencias dictadas por la cuarta sala de la Corte Suprema a partir del 1 de enero de 2007 se han publicado en la página web del Poder Judicial, su revisión también se ha efectuado a través de dicha página web. En segundo lugar, la revisión de las sentencias judiciales pronunciadas por los tribunales del país indicados desde el año 2000 se ha efectuado también a través de los buscadores electrónicos Microjuris y LegalPublishing. Y tercero, se consideraron sentencias judiciales cuyo conocimiento se ha obtenido de colegas a consecuencia del ejercicio de la profesión.

²¹ Se consideran los dictámenes emanados de la Dirección del Trabajo desde el año 1993, pronunciados sobre el poder disciplinario, sea directamente o de forma implícita, publicados en la página web de la Dirección del Trabajo.

²² Las expresiones “sanción laboral” y “sanción disciplinaria” se emplean indistintamente en el presente trabajo, considerándose sinónimas. Igualmente, las expresiones “falta laboral”, “incumplimiento laboral” e “infracción laboral” se utilizan como sinónimas.

campos, como lo pone de manifiesto su regulación en el ordenamiento jurídico. En particular, se ha observado como propio sobre el plano de la función que persiguen la diversidad de bienes tutelados con ambos tipos de responsabilidad, revelándose en la responsabilidad disciplinaria un especial propósito de restablecer el correcto funcionamiento de la organización de la empresa lesionado con la falta laboral sancionada²³, mientras que la responsabilidad civil persigue resarcir el daño causado, restableciendo el equilibrio patrimonial alterado por el incumplimiento contractual²⁴.

La concepción dominante en la doctrina es que una misma falta laboral puede dar lugar a la responsabilidad civil y a la responsabilidad disciplinaria, con la consiguiente aplicación concurrente en contra del trabajador incumplidor de remedios indemnizatorios propios del derecho común y de la sanción disciplinaria laboral²⁵. Posibilidad que no hace más que confirmar la diversa naturaleza y finalidad de la responsabilidad que puede recaer sobre el trabajador, del todo autónoma, persiguiendo diversos objetivos.

La sanción disciplinaria no tiene como propósito resarcir el daño que la falta laboral castigada pudo haber ocasionado al empleador, ni restablecer el equilibrio patrimonial alterado por el incumplimiento laboral, como lo demuestra el hecho que algunas sanciones no tienen contenido patrimonial (por ejemplo amonestación verbal, amonestación escrita, despido) o, bien,

²³ MONSTUSCHI, L., cit. (n. 10), p. 113;

²⁴ DURÁN LÓPEZ, Federico, *Las garantías del cumplimiento de la prestación laboral: el poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador*, en *Política Social*, 123 (1979), pp. 54-55, para quien la responsabilidad civil “tiende a subrogar el cumplimiento fallido de la obligación”, mientras que la responsabilidad disciplinaria “mira a crear las condiciones favorables para la ejecución de la obligación”.

²⁵ En este sentido en la doctrina comparada: CREMADES SAINZ-PASTOR, B., cit. (n. 10), p. 240; CASTRO ARGUELLES, A. A., cit. (n. 1), pp. 211-201; MAINARDI, Sandro, *Il potere disciplinare nel lavoro privato e pubblico. Art. 2106* (Milano, Giuffrè Editore, 2002), p. 168; DI PAOLA, Luigi, *Il potere disciplinare nel lavoro privato en el pubblico impiego privatizzato* (2ª edizione, Milano, Giuffrè Editore, 2006), p. 14; MAINARDI, Sandro, *Le sanzioni disciplinari conservative del rapporto di lavoro*, en VV. AA. *Il potere disciplinare del datore di lavoro* (Torino, Unione Tipografica Editrice Torinese, Giuridica, 2012), pp. 89-90; TERRADILLOS ORMAETXEA, Edurne, *El poder disciplinario empresarial. Principios y garantías* (Valencia, Tirant lo Blanch, 2004), pp. 66-67; POQUET CATALA, Raquel, *La actual configuración del poder disciplinario empresarial* (Valencia, Tirant lo Blanch, 2011), pp. 110.111. En igual sentido en la doctrina nacional: MACCHIAVELLO, Guido, *El contrato individual y la relación de trabajo* (Santiago, Fondo de Cultura Económica, 1986), I, p. 253; GAMONAL CONTRERAS, Sergio - GUIDI MOGGIA, Caterina, *Manual del contrato de trabajo* (3ª edición revisada y actualizada, Santiago, AbeledoPerrot - LegalPublishing, 2012), p. 102; FERNÁNDEZ TOLEDO, R., *La configuración del poder disciplinario del empleador*, cit. (n. 18), pp. 173-174.

cuando teniendo un valor económico (por ejemplo la multa), tal valor no indemniza el daño ni ingresa en el patrimonio del empleador, por cuanto expresamente su importe debe ser destinado a instituciones de carácter social que benefician a los trabajadores, tal como lo dispone el artículo 157 inciso 2° CTrab.²⁶ De este modo, la sanción disciplinaria prescinde totalmente de una finalidad restitutoria, por cuanto el daño derivado de la falta laboral cometida por el trabajador dependiente no será resarcido con la aplicación de la sanción disciplinaria.

Es así, que la sanción disciplinaria en el ámbito del fundamento heterónomo del poder disciplinario (ley y contrato de trabajo) cumple una precisa función de autotutela, en el sentido de restablecer en lo inmediato el correcto y ordinario funcionamiento de la organización productiva y del trabajo, asociando a su característica función afflictiva en contra del trabajador responsable una general función intimidatoria respecto de las generalidad de los trabajadores (función preventiva general) y del mismo sancionado (prevención especial), que busca prevenir ulteriores violaciones de la normativa disciplinaria, de las reglas de conducta que regulan la prestación laboral y que tutelan la organización empresarial²⁷. En este sentido, la sanción disciplinaria no mira tanto a reconstruir el equilibrio patrimonial empresarial alterado o a promover un retorno al *status* existente antes del incumplimiento laboral, sino que persigue un fin de intimidación en contra del sancionado y restantes trabajadores, buscando un desenvolvimiento normal de la actividad empresarial y convivencia entre los trabajadores en el futuro²⁸.

La introducción en la sanción disciplinaria del elemento de disuasión respecto de todo el comportamiento futuro del trabajador, es uno de los

²⁶ Señala textualmente el artículo 157 inciso 1°: “*Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas*”.

²⁷ MAINARDI, S., *Il potere disciplinare*, cit. (n. 25), p. 170; DI PAOLA, L., cit. (n. 25), p. 14; MAINARDI, S., *Le sanzioni disciplinari conservative*, cit. (n. 25), p. 91. Debe advertirse que no toda la doctrina es de la opinión de sostener que la sanción disciplinaria tiene, además, de una función preventiva una afflictiva. Un sector postula que la misma tiene una función exclusivamente correctiva y no punitiva. Participan de esta posición: GIL Y GIL, J. L., cit. (n. 2), p. 114; TERRADILLOS ORMAETXEA, E., cit. (n. 25), pp. 64-65; SAGARDOY, Juan - GIL Y GIL, José Luis - VALLE, José Luis, *Prontuario de derecho del trabajo* (8ª edición, Madrid, Civitas, 2006), p. 2.013.

²⁸ MANCINI, Giuseppe Federico, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro* (Milano, Giuffrè, 1957), p. 25.

elementos que ha permitido a la doctrina calificar la sanción disciplinaria como pena privada²⁹. Ello es así, porque en la sanción disciplinaria concurren todos los elementos que la doctrina autorizada exige para la configuración de la pena privada, cuales son: *i*) La imposición por parte del acreedor de un mal, de un perjuicio efectivo o de la agravación de la posición jurídica del deudor; y *ii*) ello como consecuencia de un acto ilícito, pero sin finalidad resarcitoria, aunque el perjudicado pueda ser a veces el receptor de los beneficios que la pena puede comportar³⁰. Según se puede observar, los elementos de la pena privada concurren en la sanción disciplinaria, no existiendo un argumento jurídico de peso para negar la caracterización de la sanción disciplinaria como pena privada³¹.

Ahora bien, no por ser una pena privada se equipara a la cláusula penal regulada en el *Código Civil* ni a las penas del derecho penal. Es distinta a la cláusula penal, toda vez que ésta es un remedio civil de carácter convencional, que reacciona frente a un incumplimiento contractual, constituyendo una garantía del cumplimiento de la obligación contractualmente asumida³²; es la vez, pena privada, garantía y liquidación convencional anticipada de los perjuicios derivados del incumplimiento de la obligación contractual que garantiza³³.

También, la sanción disciplinaria es diversa de la pena penal, pues si bien “la pena privada se conecta, en cuanto a su fin, con el derecho penal, ya que, en sustancia, participa de alguna de las connotaciones propias de la pena penal”³⁴, no existen mayores similitudes³⁵. Tienen numerosos rasgos que las diferencian. Es así, que existen diferencias en cuanto al sujeto legitimado para sanción. La sanción disciplinaria la impone el empleador

²⁹ En este sentido: MONSTUSCHI, Luigi, *Potere disciplinare e rapporto di lavoro privato*, en *Quaderni Diritto Lavoro e Relazioni Industriali*, 9 (1991), p. 21; MACCHIAVELLO, G., cit. (n. 25), p. 253; MAINARDI, S., *Il potere disciplinare*, cit. (n. 25), p. 170; DI PAOLA, L., cit. (n. 25), pp. 13-14; MAINARDI, S., *Le sanzioni disciplinari conservative*, cit. (n. 25), p. 92.

³⁰ BONILINI, Giovanni, *Il danno non patrimoniale* (Milano, Giuffré, 1983), p. 276.

³¹ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., cit. (n. 3), p. 236.

³² MAINARDI, S., *Il potere disciplinare*, cit. (n. 25), p. 170; MAINARDI, S., *Le sanzioni disciplinari conservative*, cit. (n. 25), p. 92.

³³ CORRAL TALCIANI, Hernán, *La cláusula penal. Función y eficacia del contrato penal en el derecho chileno* (Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2010), pp. 13-17.

³⁴ BONILINI, G., cit. (n. 30), p. 281.

³⁵ CASTRO ARGUELLES, A., cit. (n. 1), p. 206, quien sostiene: “sin perjuicio de que puedan existir semejanzas entre una sanción penal y una disciplinaria –de hecho no cabe duda que ambas comparten una naturaleza preventiva y correctiva–, está claro que operan sobre culpas distintas y persiguen fines distintos”.

mediante un negocio jurídico unilateral, mientras que la pena penal es impuesta por los tribunales de justicia con competencia criminal, esto es, por un órgano del Estado en el ejercicio del *ius puniendi*³⁶.

Igualmente, tienen diferencias en cuanto a los intereses tutelados. La sanción disciplinaria se desarrolla en el seno de la relación laboral, velando por garantizar el correcto desarrollo de la actividad empresarial, por tanto, tutela un interés privado³⁷. En cambio, las penas penales protegen intereses sociales que afectan a la sociedad en general³⁸. Diferencia que no impide al empleador sancionar conductas que, además, se encuentran tipificadas como delitos en la legislación penal³⁹.

Otro rasgo que las distingue es que el ejercicio del poder disciplinario es discrecional por regla general al tutelar principalmente el interés empresarial, pudiendo o no ejercerlo el empleador frente a una falta laboral, a diferencia de la pena penal, que debe imponerse cada vez que se comprueba en un juicio la comisión de un delito⁴⁰.

III. EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD Y DE TIPICIDAD.

CUADRO DE SANCIONES DISCIPLINARIAS

En el ordenamiento jurídico chileno rige el principio de legalidad y de tipicidad de las sanciones que puede imponer el empleador al trabajador infractor. Ello porque es la ley quien otorga la necesaria cobertura al tipo de sanciones que puede establecer e imponer el empleador. Es así, que tratándose de las sanciones conservativas, solamente pueden establecerse la amonestación verbal, la amonestación escrita y multa, las que necesariamente deben contemplarse en el reglamento interno⁴¹. El artículo 154 N° 10 CTrab. no deja dudas de lo señalado, el otorgar únicamente competencia al reglamento interno en esta materia. De esta forma, no se podrán establecer ni aplicar sanciones conservativas diversas a las señaladas

³⁶ CASTRO ARGUELLES, María Antonia, cit. (n. 1), p. 207.

³⁷ MAINARDI, Sandro, *Il potere disciplinare*, cit. (n. 25), p. 171; MAINARDI, Sandro, *Le sanzioni disciplinari conservative*, cit. (n. 25), p. 92.

³⁸ CASTRO ARGUELLES, M. A., cit. (n. 1), p. 207.

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ MAINARDI, S., *Il potere disciplinare*, cit. (n. 25), p. 171; MAINARDI, S., *Le sanzioni disciplinari conservative*, cit. (n. 25), p. 92.

⁴¹ Sin embargo, un sector de la doctrina nacional postula que en el acoso sexual es posible que dentro de las medidas de resguardo el empleador suspenda al trabajador acusado como acosador de sus funciones con derecho a remuneración, en casos especialmente graves y cuando no sea posible aplicar las medidas sugeridas por la ley. En este sentido: LIZAMA PORTAL, Luis - UGARTE CATALDO, José Luis, *Nueva ley de acoso sexual* (Santiago, LexisNexis, 2005), p. 40.

por faltas laborales⁴². Tratándose de la sanción extintiva del contrato de trabajo, solamente se puede aplicar el despido disciplinario establecido en el artículo 160 CTrab.⁴³.

La normativa del *Código del Trabajo*, además, de contemplar el principio de legalidad y tipicidad en materia de sanción disciplinaria, contiene una prohibición implícita, en el sentido que fuera de las sanciones que establece no puede el empleador tipificar previamente ni aplicar otras distintas. De ahí, que no puede establecer ni aplicar sanciones como la suspensión de funciones, el traslado forzoso a otro lugar de trabajo, el cambio de funciones a título de sanción, por no estar contempladas ni permitidas en la legislación laboral nacional. Según se puede observar la autonomía de la voluntad ha sido restringida en esta materia por la legislación laboral no siendo disponible para las partes.

Teniendo presente lo señalado, las sanciones disciplinarias que establece la legislación laboral y que puede aplicar el empleador son de dos tipos: conservativas y extintivas del contrato individual de trabajo⁴⁴. Las primeras, como su nombre lo indica, son aquellas que no tienen la eficacia de poner término al contrato de trabajo, lesionando otros derechos o intereses del trabajador en la empresa⁴⁵. Por el contrario, las sanciones extintivas provocan el término de la relación de trabajo, estando constituidas por el despido disciplinario⁴⁶.

Las sanciones conservativas se pueden agrupar en dos tipos, dependiendo de los efectos que producen sobre el trabajador infractor⁴⁷. Un

⁴² Dictamen N° 3363/103, de 20 de agosto de 2003, de la Dirección del Trabajo.

⁴³ GAMONAL CONTRERAS, S. - GUIDI MOGGIA, C., cit. (n. 25), p. 102, quienes sostienen: “en materia de sanciones disciplinarias la ley señala las siguientes: amonestación verbal, censura por escrito y multa [...]. Cabe agregar el despido disciplinario del art. 160 del CT”.

⁴⁴ MAINARDI, S., *Il potere disciplinare*, cit. (n. 25), pp. 174-175.

⁴⁵ FERNÁNDEZ TOLEDO, R., *La configuración del poder disciplinario del empleador*, cit. (n. 18), p. 164.

⁴⁶ MAINARDI, S., *Il potere disciplinare*, cit. (n. 25), pp. 174-175.

⁴⁷ Véase otro criterio de calificación en: POQUET CATALÁ, R., cit. (n. 25), pp. 216 ss., quien partiendo de la legislación vigente en España expone: Se pueden agrupar los tipos de sanciones en tres grandes grupos. Un primer bloque está constituido por sanciones de advertencia, como son la amonestación tanto verbal como escrita. Un segundo grupo está integrado por las sanciones que afectan a los derechos de los trabajadores, desde el derecho a la retribución hasta el de promoción en el empleo, respecto de las cuales, se plantea su legalidad, pues, a diferencia del despido y la suspensión de empleo y sueldo que vienen establecidas legalmente, estas sanciones no tienen una configuración legal, sino que son los propios convenios las que las han creado. Por último, el tercer bloque está formado por las sanciones que modifican o alteran en algún punto el contrato de trabajo, es decir, las que dan lugar a vicisitudes

primer grupo está constituido por las sanciones de advertencia, que son la amonestación verbal y la amonestación escrita. El segundo grupo está integrado por las sanciones que afectan a algún derecho del trabajador, formando parte de las mismas únicamente la multa.

1. Sanciones conservativas del contrato de trabajo.

Sin perjuicio de la controversia que pueda existir en doctrina sobre el fin exclusivamente correctivo del poder disciplinario⁴⁸ o, por el contrario, que tiene una finalidad eminentemente correctiva, además, de punitiva⁴⁹, lo cierto es que la existencia de las sanciones conservativas comprueba que el fin del poder disciplinario es eminentemente correctivo (no exclusivo). Ello porque persiguen esencialmente reestablecer en el futuro la correcta ejecución de la relación laboral. En virtud de las mismas el empleador ofrece al trabajador infractor la posibilidad que enmiende su comportamiento, abandonando su actuar ilícito antes de sufrir una sanción más grave⁵⁰.

Si bien Chile no ha ratificado el Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre terminación del contrato de trabajo y, por tanto, no forma parte del ordenamiento jurídico nacional, como tampoco su Recomendación 166⁵¹, nuestro derecho guarda conformidad con la

modificativas, entre las cuales se halla las sanciones que afectan a la vigencia del contrato, ya sea de forma definitiva (el despido) o temporal (la suspensión de empleo y sueldo), y las que modifican el contenido del contrato (traslado forzoso sin derecho a indemnización)". Clasificación que anteriormente había realizado CASTRO ARGUELLES, M. A., cit. (n. 1), pp. 222 ss.

⁴⁸ Participan de esta posición: GIL Y GIL, J. L., cit. (n. 2), p. 114; TERRADILLOS ORMAETXEA, E., cit. (n. 25), pp. 64-65.

⁴⁹ En este sentido: MAINARDI, S., *Il potere disciplinare*, cit. (n. 23), p. 170; MAINARDI, S., *Le sanzioni disciplinari conservative*, cit. (n. 23), p. 91.

⁵⁰ GIL Y GIL, J. L., cit. (n. 2), p. 114; RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma, *El poder disciplinario y la negociación colectiva* (Granada, Comares, 2008), p. 189 ss. Esta última autora sostiene: "En conclusión cabe señalar que el poder disciplinario del empresario claramente responde a una finalidad correctiva y no punitiva de la infracción concreta, en realidad se pretende evitar que el trabajador continúe en su comportamiento y que se repita en el futuro. Además en el cuadro de sanciones que se ha referido claramente se aprecia cómo éstas son de distinta relevancia en proporción a la falta que se sancione. Por lo tanto las sanciones que aplica el empleador se encaminan hacia la pervivencia de la relación laboral dentro del correcto orden empresarial (salvo el despido)".

⁵¹ Dispone la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre terminación de la relación de trabajo en su artículo 7: "*no debería darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por una falta cuya índole, en virtud de la legislación o la práctica nacional, sólo justificaría la terminación en caso de reincidencia una o varias veces, a menos que el empleador haya prevenido por escrito al trabajador de*

normativa laboral internacional, además, es necesario tenerlos presentes en su calidad de norma mínima internacional⁵². Por tanto, son plenamente aplicables a nuestra realidad las observaciones formuladas durante los trabajos preparatorios de la normativa de la Organización Internacional del Trabajo sobre terminación de la relación de trabajo, como lo es el Informe VIII. Éste alude a la obligación del empleador de formular al trabajador autor de una falta laboral que no sea bastante grave para justificar el despido una advertencia previa, en el sentido que una nueva falta podrá ser castigada con el despido⁵³. Concluye el informe que “este requisito tiene por objeto dar al trabajador la ocasión de mejorar su conducta o su desempeño antes de sufrir una sanción tan radical como el despido, a menos que el quebrantamiento de la disciplina sea de tal magnitud que no pueda esperarse que la relación de trabajo prosiga”⁵⁴.

En virtud del fin correctivo del poder disciplinario, tratándose de faltas no graves (diversas a las establecidas en el artículo 160 CTrab.), el empleador debe aplicar una sanción al trabajador que permita corregir su comportamiento y solamente en caso de persistir el trabajador en un comportamiento indebido se le puede imponer una sanción mayor.

Mediante la sanción conservativa se persigue una corrección en la conducta en dos sentidos: se le hacer ver al trabajador la comisión de una falta laboral mediante el castigo y se le ofrece la oportunidad de mejorar su conducta antes que se le imponga una sanción mayor, la sanción última de despido de persistir en un comportamiento indebido. De este modo, mediante la sanción conservativa el empleador trata esencialmente de influir en el comportamiento futuro del trabajador, quedando relegado su carácter punitivo a un segundo plano, buscando la pervivencia de la relación laboral dentro del correcto orden empresarial⁵⁵.

La diversidad de sanciones, que afectan de distinta forma los derechos

manera apropiada”. Por su parte, el artículo 8 señala: “No debería darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por desempeño insatisfactorio, a menos que el empleador le haya dado las instrucciones apropiadas y le haya advertido por escrito y el trabajador siga realizando su labor en forma insatisfactoria después de haber transcurrido un período razonable para que la mejore”.

⁵² ROJAS MIÑO, Irene, *La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido*, en: *Ius et Praxis*, 20 (2014) 1, p. 94.

⁵³ Informe VIII de preparación del Convenio 158 y de la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo, página 31, citado por GIL Y GIL, J. L., cit. (n. 2), p. 114.

⁵⁴ Informe VIII de preparación del Convenio 158 y de la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo, página 33, citado por GIL Y GIL, J. L., cit. (n. 2), p. 114.

⁵⁵ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., cit. (n. 50), p. 190.

e intereses del trabajador, dependiendo de la gravedad de la falta cometida, permiten sostener que rige en nuestra legislación el principio de gradualidad, conforme al cual una falta menor amerita la aplicación de sanciones leves, en tanto que una falta grave faculta al empleador para aplicar sanciones más onerosas⁵⁶. Es por ello que el despido queda reservado para las faltas laborales de mayor gravedad tipificadas por el legislador.

2. La amonestación verbal. Su problema probatorio.

La configuración de la amonestación verbal como sanción relevante para fines disciplinarios ha sido históricamente afirmada por la doctrina, asumiendo la calificación de sanción de menor gravedad, esto es, de “sanción mínima”⁵⁷ en el ámbito de una progresiva graduación de las sanciones. Mediante ella el empleador le comunica verbalmente al trabajador la comisión de una falta laboral y le advierte que de persistir con su conducta indebida será castigado con una sanción mayor⁵⁸.

La legislación laboral no la dota de mayores formalidades legales, y goza de un régimen extremadamente simplificado en su aplicación, al no exigir ni siquiera una constancia por escrito. Lo que genera ciertos problemas, entre los que se encuentran: la dificultad para el empleador de invocarla para fines de la reincidencia del trabajador infractor, al ser una sanción del todo incierta, pudiendo a veces confundirse con una orden de servicio o con una exhortación jerárquica con fines no punitivos⁵⁹, y la dificultad para el trabajador sancionado de ejercer su derecho a defensa, no siendo fácil su impugnación por las dificultades probatorias que tiene. Problemas que han generado opiniones divergentes en la doctrina.

Según una primera opción doctrinaria, con el fin de conservar la naturaleza oral de la sanción, la amonestación debe conservar su carácter verbal⁶⁰, debiendo el dependiente sancionado formular sus descargos ante el empleador en el mismo instante en que se le amonesta y, si la impugna ante el órgano del Estado competente debe acreditar con prueba idónea su aplicación e improcedencia. Se debe excluir alguna formalidad en el mismo instante en el cual el empleador impone la amonestación verbal, no siendo

⁵⁶ Sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 5 de agosto de 2013, RIT O-1641-2013, identificador LegalPublishing CL/JUR/3143/2013;

⁵⁷ MAINARDI, S., *Il potere disciplinare*, cit. (n. 25), p. 183; MAINARDI, S., *Le sanzioni disciplinari conservative*, cit. (n. 25), p. 97.

⁵⁸ Esta circunstancia hace que un sector de la doctrina sostenga que “la amonestación no es una sanción en sí, puesto que su finalidad es más de precaución que sancionadora”: POQUET CATALÁ, R., cit. (n. 25), p. 217.

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ MAINARDI, S., *Il potere disciplinare*, cit. (n. 25), p. 183.

posible su formalización por escrito, debido a que se transformaría en una sanción diversa y de mayor entidad: amonestación escrita⁶¹.

Sin embargo, otro sector de la doctrina, con el fin de superar la incertidumbre y dotar de certeza a la amonestación verbal, diferenciándola de una instrucción no punitiva del empleador, para que pueda cumplir una función en la reincidencia disciplinaria, postula una necesaria formalización escrita de la sanción, sosteniéndose insuficiente la mera constancia escrita de la amonestación en la carpeta personal del dependiente, siendo necesario, a veces, una transcripción por escrito de la amonestación, sin que ello haga mutar su régimen simplificado⁶². Posición que, si bien, se hace cargo de la situación de incertidumbre de la amonestación verbal, tiene como inconveniente que la amonestación dejaría de sea verbal para pasar a ser escrita, la cual constituye una sanción diferente.

Ahora bien, debido a que la incertidumbre de la amonestación verbal radica en su falta de prueba, lo que incide en la función que puede cumplir en la reincidencia, es que será necesario acreditar su materialización en la oportunidad que corresponda. Para ello, resulta conveniente dejar constancia documental de su aplicación (no transcripción de los hechos que provocaron su aplicación), especialmente, en la carpeta personal del dependiente, donde consta su historia laboral. De no ser posible esto se deberá acreditar con prueba testimonial o confesional u otro medio de prueba no escrito la falta laboral cometida y su sanción con amonestación verbal.

3. *La amonestación escrita.*

Constituye una comunicación documental mediante la cual se le informa al trabajador dependiente la comisión de una falta laboral, ordenándole que corrija su conducta en el futuro, no volviendo a cometer el mismo incumplimiento laboral sancionado, de lo contrario, se impondrá una sanción mayor. Guarda gran semejanza con la amonestación verbal en cuanto al propósito que persiguen, sin embargo, presentan diferencias, las que no sólo radican en la forma en que se materializan, sino también en que la amonestación escrita es una sanción de mayor gravedad en la escala de graduación de las sanciones disciplinarias, de ahí que deba reservarse para las faltas de mayor gravedad⁶³.

Mediante la amonestación el empleador trata más bien de influir sobre el comportamiento laboral futuro del trabajador que de castigar la conducta

⁶¹ *Ibid.*

⁶² PAPALEONI, Marco, *Il procedimento disciplinare nei confronti del lavoratore* (Napoli, Jovene, 1996), p. 34.

⁶³ CASTRO ARGUELLES, M. A., cit. (n. 1) p. 223; POQUET CATALÁ, R., cit. (n. 25), p. 217.

pasada⁶⁴, lo que demuestra que tiene un fin eminentemente correctivo, quedando el fin punitivo relegado a un segundo plano⁶⁵.

No obstante el carácter netamente moral de la amonestación escrita, no excluye su potencialidad aflictiva e intimidatoria, diferenciándose de la multa en que no incide, ni en forma simbólica, sobre la remuneración del trabajador o sobre otros derechos con contenido patrimonial, lo que permite sostener, por un lado, que no tiene un carácter restitutorio o reparatorio la sanción disciplinaria, a diferencia de la indemnización por incumplimiento contractual del derecho común, y, por otro, que acentúa la potencialidad de la amonestación sobre el plano de la reacción disciplinaria, no afectando otros intereses del trabajador (económicos, sacrificio personal, etc.)⁶⁶.

4. *La multa.*

Consiste en la privación del trabajador infractor de un porcentaje de la remuneración devengada, la cual no ingresará a su patrimonio, sino que beneficiará a los restantes trabajadores. Respecto al límite legal en cuanto a su cuantía, históricamente el reglamento interno ha tenido restricciones para contemplar la multa, no siendo la excepción la normativa vigente, la cual contempla como límite máximo de la multa el veinticinco por ciento de la remuneración diaria del trabajador (artículo 154 N° 10 CTrab.).

La multa aplicada no ingresa al patrimonio del empleador, sino que debe ser destinada a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas será entregado al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, debiendo ser entregadas tan pronto se hayan aplicado (artículo 157 inciso 2° CTrab.).

El límite de la multa y su destinación, comprueban que, incluso, las penas privadas con contenido patrimonial, como lo es la multa, no persiguen una finalidad resarcitoria del incumplimiento sancionado, sino que solamente se persigue por el empleador causar un mal al trabajador por la conducta indebida observada⁶⁷. Presenta, a la vez, una naturaleza aflictiva, al causar una disminución en uno de los derechos del trabajador (remune-

⁶⁴ ALONSO OLEA, M. - CASAS BAHAMONDE, M. E., cit. (n. 8), p. 442.

⁶⁵ CASTRO ARGUELLES, M. A., cit. (n. 1), p. 222, quien sostiene: “medidas sancionadoras en las que parece predominar un supuesto carácter precautorio sobre la posible finalidad sancionadora”.

⁶⁶ MAINARDI, S., *Il potere disciplinare*, cit. (n. 25), p. 186.

⁶⁷ *Ibid.*, p. 187; MACCHIAVELLO, G., cit. (25), p. 253.

ración), y preventiva, al indicarse al sancionado y al resto de los trabajadores de la planilla que conductas como las castigadas no están permitidas en la empresa, debiéndose abstener de ejecutar dichas conductas en el futuro.

5. *El despido disciplinario como sanción laboral.*

El despido disciplinario consiste en el cese de la relación de trabajo que vincula a la empresa y al trabajador por decisión unilateral del empleador fundado en un incumplimiento grave del trabajador. Debido a su efecto extintivo el *Código del Trabajo* ha reservado esta medida sancionadora para aquellos incumplimientos laborales de caracteres graves tipificados en el artículo 160, algunos precisados con cierto grado de objetividad y otros dejando un mayor margen de apreciación al empleador, sin perjuicio del control posterior realizado por el juez competente, de impugnarse el despido.

Una de las cuestiones más discutibles es si el despido disciplinario –que en nuestro derecho está regulado en el artículo 160 CTrab.– constituye una sanción disciplinaria y, por ello es una pena privada o, por el contrario, es un supuesto de resolución contractual, “por mucho que se “viva” como sanción por el trabajador y el conjunto de los trabajadores de la planilla y, por mucho, que el empresario haga de él un uso disciplinario”⁶⁸. Existen diversas circunstancias que contribuyen a acrecentar este problema. Una de ellas es el tratamiento legal diverso que en el *Código del Trabajo* existe entre las sanciones conservativas y el despido disciplinario, puesto que las primeras están reguladas a propósito del reglamento interno (artículos 154 N° 10 y 157), mientras que el despido disciplinario se encuentra regulado por las normas sobre terminación del contrato de trabajo en el título 5° del libro I CTrab. Directamente relacionado con lo anterior, se encuentra el hecho que las formalidades y requisitos que debe cumplir el despido disciplinario son diversos a los de las sanciones conservativas⁶⁹.

En doctrina se han sostenido dos opiniones contrapuestas. Una que sostiene que el despido es una sanción y otra que le niega este carácter, concluyendo esta última posición que no es más que una resolución por

⁶⁸ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., cit. (n. 3), p. 244.

⁶⁹ Entre estas diferencias se encuentra: la exigencia del procedimiento previo para aplicar una sanción solamente se contempla para las sanciones conservativas (artículo 154 números 11 y 12 CTrab.), mas no para el despido disciplinario; la necesidad de ejercer una acción de desafuero se exige en el despido disciplinario y no en las sanciones conservativas (artículo 174 CTrab.); solamente se establece un plazo breve para impugnar el despido (artículo 168 CTrab.), no existiendo plazo para impugnar las sanciones conservativas.

incumplimiento contractual de una de las partes (por incumplimiento del trabajador).

La doctrina que sostiene que el despido disciplinario tiene la naturaleza de sanción se funda, principalmente, en los siguientes argumentos para llegar a esa conclusión⁷⁰:

a) El primero de ellos, un argumento histórico. El despido tradicionalmente ha sido la máxima sanción prevista en cualquier ordenamiento laboral⁷¹. Incluso, durante mucho tiempo fue la única, y luego, debido a que no guardaba proporción para faltas menores, siendo excesivo el despido disciplinario como sanción, se comenzó a cuestionar su aplicación a faltas menores. Circunstancia, que obligaron a establecer sanciones de menor gravedad, no extintivas del contrato individual de trabajo. De ahí, que históricamente el poder disciplinario surgió producto del despido disciplinario como sanción única, cuya intensidad permite imponer sanciones menores, recurriendo a la regla quien puede lo más puede lo menos⁷².

b) Sin embargo, el principal argumento atiende a la naturaleza de la sanción disciplinaria (pena privada), para comparar con ella la propia del despido disciplinario y, así, determinar si éste participa de la naturaleza de sanción disciplinaria. Los elementos que deben considerarse son la función y presupuesto de aplicación.

La sanción disciplinaria se califica por su función punitiva, en su triple vertiente retributiva, preventiva específica y general, como también por el hecho que justifica su aplicación: la falta laboral. El despido disciplinario, igualmente, procede por la comisión de una falta laboral previamente tipificada por la legislación laboral y, al igual, que las sanciones conservativas tiene una función retributiva y preventiva general respecto de los restantes trabajadores⁷³. La única diferencia radica en que no concurre en el despido disciplinario la función correctiva sobre el propio trabajador sancionado (prevención especial), que al dejar de estar vinculado con el empleador ya no tendrá la oportunidad de corregir su actuación⁷⁴, lo que se explica porque produce la extinción del contrato de trabajo. Pero este

⁷⁰ Véase un mayor desarrollo de esta argumentación: SUPPIEJ, María Giuseppe, *Il rapporto di lavoro: costituzione e svolgimento* (Padova, CEDAM, 1982), pp. 149 ss.; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., cit. (n. 3), pp. 247 ss.

⁷¹ Desde los orígenes de la legislación laboral chilena ha estado regulado. En el *Código del Trabajo* de 1931 estaba establecido en el artículo 164 y en la Ley N° 16.455, en su artículo 2, contemplándose prácticamente las mismas causales de despido que actualmente están establecidas en el artículo 160 CTrab.

⁷² FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., cit. (n. 3), p. 247.

⁷³ POQUET CATALÁ, R., cit. (n. 25), p. 231.

⁷⁴ CASTRO ARGUELLES, M. A., cit. (n. 1), p. 226.

efecto diverso no es suficiente para negarle el carácter de sanción, debido a que lo que caracteriza la sanción disciplinaria no es el tipo de medida, sino su función punitiva⁷⁵, la cual concurre tanto en las sanciones que inciden sobre la relación de trabajo del sujeto castigado sin afectar su supervivencia (sanciones conservativas) como en la sanción extintiva: el despido disciplinario. Porque todas estas medidas reprimen las infracciones laborales dirigiéndose conjuntamente al trabajador afectado (en forma directa) y a toda la plantilla de trabajadores (en forma indirecta)⁷⁶. El carácter de pena privada no tiene porqué limitarse a las sanciones conservadoras de la relación laboral, no existiendo inconveniente conceptual en admitir penas extintivas, en las cuales si bien no existe la finalidad preventiva específica, coexisten las otras esenciales de la pena⁷⁷.

La doctrina que niega el carácter de sanción del despido, también se funda en diversos argumentos, los que atienen, principalmente, a los efectos y finalidad que, en su opinión debe tener la sanción disciplinaria, los que no concurren en el despido disciplinario. Se sostiene que las diferencias entre la sanción disciplinaria y el despido abarcan varios aspectos. El primero, es que las sanciones laborales presuponen la conservación de la relación laboral, son medidas que afectan la carrera profesional del trabajador en la empresa o ciertos derechos, pero no ponen en cuestión la subsistencia del vínculo jurídico⁷⁸. El segundo aspecto diferente, es que la sanción es o puede ser “una consecuencia jurídica anormal de un acto ilícito”⁷⁹, y en modo alguno puede ser considerada tal la privación a un acto jurídico de sus efectos normales. Y si se tiene presente que el despido disciplinario “lo que jurídicamente efectúa es la privación a un acto, el contrato de trabajo, de sus consecuencias normales, llamando tales a la ejecución de las prestaciones pactadas, que queda concluida”⁸⁰, claramente no tiene la naturaleza de sanción. Ello porque “el puro despido no añade ninguna consecuencia jurídica anormal, ninguna sanción, y por ello mismo no tiene, si se ha de hablar estrictamente, carácter sancionador”⁸¹. En tercer término, si se es partidario que la sanción disciplinaria tiene un fin eminentemente correctivo y no punitivo, el despido no constituye una sanción, debido

⁷⁵ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., cit. (n. 3), p. 247.

⁷⁶ MONSTUSCHI, L., *Potere disciplinare*, cit. (n. 10), p. 21.

⁷⁷ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., cit. (n. 3), p. 236.

⁷⁸ PELISSIER, J., cit. (n. 12), p. 546; SUPPIEJ, M. G., cit. (n. 70), p. 150.

⁷⁹ ALONSO OLEA, Manuel. *El despido (Un estudio de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario)* (Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1957), p. 116.

⁸⁰ *Ibíd.*

⁸¹ *Ibíd.*

a que tiene un fin eminentemente punitivo⁸². En fin, la imposición de la sanción disciplinaria consigue mantener viva la relación laboral, lo que no ocurre con el despido disciplinario⁸³.

Conforme con esta última posición doctrinaria si la extinción del contrato de trabajo por incumplimiento contractual del trabajador no es un efecto anormal, sino, precisamente, la privación de todo efecto, como consecuencia del natural incumplimiento del trabajador, es claro que la sanción extintiva no tienen cabida en el cuadro sancionador del poder disciplinario⁸⁴. De este modo, el despido disciplinario no constituye más que la resolución por incumplimiento del contrato de trabajo⁸⁵.

No obstante la discusión que pueda existir en doctrina, lo cierto es que el despido es una sanción, agregando a los argumentos expuestos anteriormente otros. El despido disciplinario presenta importantes peculiaridades que no concurren en la acción resolutoria, tanto en la tácita regulada en el artículo 1489 CC. como en la pactada⁸⁶. Es así, que el despido “es un mecanismo mucho más expeditivo, pues deja en manos de una parte del contrato (el empleador) la posibilidad de romper la relación laboral sin acudir al juez, sin perjuicio de que éste pueda revisar posteriormente la decisión empresarial”⁸⁷. En cambio, en la resolución unilateral del contrato por incumplimiento contractual fundado en la condición resolutoria tácita del artículo 1489 CC., el acreedor debe denunciar su incumplimiento ante los tribunales de justicia competentes, quienes declararán en, definitiva, la resolución del contrato, si se acredita un incumplimiento contractual de trascendencia⁸⁸. Igualmente, el despido disciplinario presenta diferencias con la resolución del contrato por incumplimientos que están previamente convenidos que producirán el efecto resolutorio. Pues, éste únicamente se produce cuando las partes de común acuerdo hayan establecido que, en caso de incumplimiento, se resuelve el contrato y con él sus obligaciones

⁸² Véase: GIL Y GIL, J. L., cit. (n. 2), p. 114.

⁸³ TERRADILLOS ORMAETXEA, E., cit. (n. 25), p. 54.

⁸⁴ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., cit. (n. 3), p. 250.

⁸⁵ ALONSO OLEA, M., cit. (n. 79), pp. 116 ss.

⁸⁶ POQUET CATALÁ, R., cit. (n. 47), pp. 233 ss.

⁸⁷ GARCÍA MURCIA, Joaquín, *La extinción de la relación de trabajo*, en VV.AA., *Derecho del trabajo* (Madrid, Tecnos, 1991), pp. 532 ss.

⁸⁸ En este sentido véase especialmente: ABELIUK MANASEVICH, René, *Las obligaciones* (4ª edición actualizada, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2001), I, pp. 473-474; PEÑAILILLO ARÉVALO, Daniel, *Obligaciones. Teoría general y clasificaciones. La resolución por incumplimiento* (Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2006), pp. 415-418; PEÑAILILLO ARÉVALO, Daniel, *Algunas reformas a la resolución por incumplimiento*, en *Revista de Derecho de la Universidad de Concepción*, 231-232 (2012), p. 37.

recíprocas⁸⁹. En cambio, en el despido disciplinario los incumplimientos están previamente tipificados por el *Código del Trabajo*, no siendo las partes quienes convienen los incumplimientos que autorizan el despido, al ser una materia reservada a la ley.

En conclusión, incluso, aceptando con matizaciones el encaje del despido disciplinario en la resolución por incumplimiento, propia de los contratos sinalagmáticos, por su causa desencadenante y finalidad no puede negarse su carácter sancionador⁹⁰.

La jurisprudencia judicial nacional confirma que el despido disciplinario tiene la naturaleza de sanción, señalándose expresamente que constituye la sanción de mayor gravedad que puede imponer el empleador a sus trabajadores por faltas laborales⁹¹. En igual sentido la doctrina nacional⁹².

⁸⁹ Se trata del llamado “pacto comisorio simple”, que no es más que la condición tácita pactada en el contrato, que al igual que ésta requiere de sentencia judicial para producir sus efectos, y del llamado “pacto comisorio calificado”, en que se discute si produce sus efectos de pleno derecho o no. Véase, entre otros: ABELIUK MANASEVICH, René, cit. (n. 88), p. 478 ss.; PEÑAILILLO ARÉVALO, D., *Obligaciones*, cit. (n. 88), pp. 421 ss.

⁹⁰ CASTRO ARGUELLES, M. F., cit. (n. 1), p. 226; MAINARDI, S., *Il potere disciplinare*, cit. (n. 25), pp. 193 ss.; POQUET CATALÁ, R., cit. (n. 25), p. 231.

⁹¹ Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 6 de septiembre de 1995, en *Revista de Derecho y Jurisprudencia*, 92 (1995), 2ª parte, sección 3ª, p. 163; sentencia de la Corte de Apelaciones de San Miguel, 22 de junio de 2001, en *Revista de Derecho y Jurisprudencia*, 93 (2001), 2ª parte, sección 3ª, p. 129; sentencia del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 19 de octubre de 2010, RIT O-2754-2010, identificador LegalPublishing CL/JUR/16496/2010; sentencia del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2 de marzo de 2011, RIT O-3691-2010, identificador LegalPublishing CL/JUR/7156/2011; sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 2 de octubre de 2012, Rol Reforma Laboral N° 732-2012; sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 5 de agosto de 2013, RIT O-1641-2013, identificador LegalPublishing CL/JUR/3143/2013; sentencia de la Corte de Apelaciones de San Miguel, 17 de abril de 2014, Rol Reforma Laboral N° 93-2014, que sostiene: “7º: [...] *La ley laboral, a través de normas legales que encontramos dispersa en nuestro ordenamiento, le permite al empleador aplicar diversas sanciones al trabajador desobediente o que realice un acto no permitido dentro de sus funciones. Dentro de estas sanciones el empleador puede amonestarlo, aplicarle multas y hasta despedirlo, constituyendo esto último la sanción de mayor gravedad que se le puede aplicar a un trabajador. En este escenario el despido, sanción consistente en privarlo de su fuente de trabajo, ya que estas sanciones son equivalentes a las penas por hacer algún tipo de comparación en materia penal*”.

⁹² GAMONAL CONTRERAS, S. - GUIDI MOGGIA, C., cit. (n. 25), pp. 102-103; FERNÁNDEZ TOLEDO, R., *La configuración del poder disciplinario del empleador*, cit. (n. 18), p. 164.

IV. EL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ:
MATERIALIZACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA
DENTRO DE UN PLAZO RAZONABLE

Si bien el empleador tiene la facultad de imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores que cometen faltas laborales, se plantea la duda de si existe un plazo dentro del cual debe imponer la sanción o, por el contrario, puede aplicarla en cualquier momento independientemente de la época de comisión de la falta laboral que sanciona o del conocimiento de la misma. Duda que es justificada porque no existe en el ordenamiento jurídico laboral nacional ninguna disposición que establezca un plazo dentro del cual deba ejercerse el poder disciplinario empresarial para aplicar una sanción, a diferencia de lo que ocurre en algunas legislaciones del derecho comparado, como la española⁹³ y la francesa⁹⁴, donde se establece un plazo de prescripción de las faltas laborales, transcurrido el cual se extingue la facultad del empresario para sancionar el incumplimiento laboral que no se ha castigado oportunamente.

A pesar del vacío normativo que existe en el ordenamiento jurídico nacional en la regulación de los plazos dentro de los cuales puede materializarse la sanción disciplinaria, necesariamente debe imponerse dentro de un plazo razonable⁹⁵. Afirmación que se funda en la seguridad jurídica que debe imperar en las relaciones jurídicas privadas, carácter que tiene el contrato individual de trabajo, más aún si se considera que aquella tiene la naturaleza de principio general del derecho y valor superior del ordenamiento jurídico. Sostener lo contrario, esto es, que el empleador puede aplicar una sanción disciplinaria a un trabajador en cualquier tiempo, independientemente del tiempo en que se haya cometido o conocido la infracción laboral sancionada, atenta claramente contra la seguridad jurídica. No existe facultad, poder, ni derecho subjetivo que pueda ejercerse en cualquier momento, todos están sujetos a un plazo, especialmente cuando se ejercen en el contexto de una relación jurídica que involucra

⁹³ El artículo 60,2 del *Estatuto de los Trabajadores* dispone: “Prescripción. [...] 2. Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido”.

⁹⁴ El artículo L 122-4 del *Code du Travail* francés dispone: “ninguna falta podrá dar lugar por sí sola a la incoación de un procedimiento disciplinario más allá del plazo de 2 meses a contar desde el día en que el empresario ha tenido conocimiento de ella, a menos que haya dado lugar al ejercicio de acciones penales”.

⁹⁵ FERNÁNDEZ TOLEDO, R., *La configuración del poder disciplinario del empleador*, cit. (n. 18), p. 179; FERNÁNDEZ TOLEDO, R., *La inmediatez*, cit. (n. 18), p. 244.

intereses de las distintas partes. Ninguna expectativa jurídica legítima puede tenerse en una situación de eterna pendencia, especialmente en las sanciones disciplinarias, donde es necesaria la certeza por las consecuencias jurídicas perjudiciales que ocasiona al trabajador. La posición de autotutela del empresario y la subordinación del trabajador provoca que mantener sobre éste la amenaza de una sanción laboral indefinidamente, sin hacerla efectiva pero sin renunciar a este derecho, constituye una conducta abusiva que produce indefensión y es contraria a la seguridad jurídica⁹⁶.

Refuerza lo sostenido el principio general del derecho de la buena fe, que se encuentra reconocido en materia contractual de modo expreso en el artículo 1546 CC., disposición que es aplicable al contrato de trabajo en virtud de la aplicación supletoria del *Código Civil*, según lo dispuesto en el artículo 4 de este último cuerpo legal⁹⁷. La cláusula general de la buena fe actúa en todo caso en el ejercicio del poder disciplinario, aún a falta de plazos en la reglamentación jurídica, exigiendo que el poder disciplinario se ejerza en un plazo razonable⁹⁸. Es la opinión sostenida también por los autores italianos⁹⁹ y uruguayos¹⁰⁰, en cuyos ordenamientos jurídicos

⁹⁶ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., cit. (n. 50), p. 49.

⁹⁷ Véase sobre la vigencia de la buena fe en el derecho del trabajo chileno: IRURETA URIARTE, Pedro, *Vigencia del principio de la buena fe en el derecho del trabajo chileno*, en *Ius et Praxis*, 17 (2011) 2, pp. 133-187.

⁹⁸ FERNÁNDEZ TOLEDO, R., *La inmediatez*, cit. (n. 18), p. 245. Se sostiene por la doctrina comparada que “en materia disciplinaria, la cláusula general de buena fe actúa en todo caso, así a falta de plazos para el válido ejercicio del poder disciplinario, como en los supuestos en que el legislador limita en el tiempo la relevancia disciplinaria de los incumplimientos. [...] Aun a falta de una disposición expresa que regule la prescripción de las faltas laborales o la caducidad del poder disciplinario, un ejercicio intempestivo de dicho poder contraviene el principio general de buena fe”: GIL Y GIL, J.L., cit. (n. 2), pp. 132-133. En términos similares: GIL Y GIL, José Luis, *La prescripción de las faltas laborales* (Madrid, Centro de Publicaciones Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1993), pp. 66 ss.; GIL Y GIL, José Luis, *Principio de la buena fe y poderes del empresario* (Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2003), p. 268.

⁹⁹ Véanse: CARINCI, Franco - DE LUCA TAMAJO, Raffaele - TOSI, Paolo - TREU, Tiziano, *Diritto del lavoro, II: Il rapporto di lavoro subordinato* (Reimpresión con apéndice de actualización de la edición de 1985, Torino, Unione Tipografica Editrice Torinese, 1985), p. 277; GERA, Giuseppe, *Diritto del lavoro* (3ª edizione, Padova, CEDAM, 1988), p. 541; D’AVOSSA, Edoardo, *Il potere disciplinare nel rapporto di lavoro* (2ª edizione, Milano, Ipsoa Informatica, 1989), p. 62.

¹⁰⁰ SALSAMENDI, Gabriel, *Sanciones disciplinarias. Potestades del empleador. Límites y procedimientos* (3ª edición actualizada y ampliada, Montevideo, Centro de Documentación SRL, 2012), p. 15-17; SANTANA, Ricardo, *El poder disciplinario del empleador en la empresa privada* (Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2001), p. 146.

tampoco existen normas que establezcan un plazo dentro del cual el empleador debe ejercer su poder sancionatorio, pero no obstante ello se ha exigido la inmediatez en la imposición de la sanción disciplinaria fundado principalmente en la buena fe¹⁰¹.

En base a los principios jurídicos de la buena fe y de seguridad jurídica es que la sanción disciplinaria debe materializarse en un plazo razonable, límite que recibe el nombre de principio de inmediatez¹⁰². Dicho principio lo recoge el Convenio N° 158 y la Recomendación N° 166 de la Organización Internacional del Trabajo¹⁰³ sobre terminación de la relación laboral, los que si bien no han sido ratificados por el Estado de Chile, no formando, por lo mismo, parte del ordenamiento jurídico nacional, de todas formas deben tenerse presentes en su calidad de norma mínima internacional¹⁰⁴. Además, el principio de la inmediatez posee, en nuestra opinión, un carácter estrictamente normativo de que le dota el artículo 1546 CC., por fundarse el mismo en la buena fe contractual.

Con el propósito de resguardar la posición del trabajador la inmediatez busca impedir que la utilización tardía del poder disciplinario se traduzca en una conducta arbitraria de parte del empleador. Por ello su inactividad prolongada debe interpretarse como una aquiescencia de la conducta del

¹⁰¹ Para la doctrina italiana la ausencia de plazos en el derecho del trabajo italiano para ejercer el despido disciplinario no permite que pueda materializarse en cualquier tiempo, debido a que quien dispone del poder de disolver el vínculo laboral lo ejercerá normalmente tan pronto como le sea posible, de no hacerlo así el empleador habrá renunciado a su ejercicio. En este sentido: MANCINI, Giuseppe Federico, *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro. II. Il recesso straordinario, il negozio di recesso* (Milano, Giuffrè, 1965), p. 233.

¹⁰² SALSAMENDI, G., cit. (n. 100), p. 15-17. SANTANA, R., cit. (n. 100), p. 146; FERNÁNDEZ TOLEDO, R., *La configuración del poder disciplinario del empleador*, cit. (n. 18), p. 180; FERNÁNDEZ TOLEDO, R., *La inmediatez*, cit. (n. 18), p. 245.

¹⁰³ El artículo 10 de la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo regula claramente el principio de la inmediatez. Señala la citada norma “se debería considerar que el empleador ha renunciado a su derecho a dar por terminada la relación de trabajo de un trabajador a causa de una falta de este si no hubiera adoptado esta medida dentro de un período de tiempo razonable desde que tuvo conocimiento de la falta”. Por su parte, los artículos 7 y 11 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo aluden a los dos momentos necesarios para determinar si es o no inmediato el ejercicio del poder disciplinario: aquel en que se conoce el incumplimiento del trabajo, y el período de tiempo razonable de que dispone el empresario para ejercer el poder, estableciendo como consecuencia jurídica la renuncia al ejercicio del poder disciplinario, de vulnerarse el principio de la inmediatez.

¹⁰⁴ ROJAS MIÑO, Irene, *Naturaleza jurídica de la indemnización por término de contrato de trabajo en el ordenamiento laboral Chileno*, en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 41 (2013), p. 111.

trabajador, generando en este último una legítima creencia de la voluntad del empleador de no proceder por vía disciplinaria¹⁰⁵.

Nuestros tribunales de justicia¹⁰⁶ han reconocido el principio de la inmediatez en el despido disciplinario, al sostener que si bien no existe norma que determine el tiempo que debe mediar entre el momento en que el empleador tiene conocimiento de la falta del trabajador que invoca como motivo para materializar el despido y la oportunidad en que se adopta esta última decisión, se afectaría gravemente al orden laboral si se admitiera que un empleador puede terminar unilateralmente un contrato de trabajo en cualquier tiempo después de haber tomado conocimiento real y efectivo del motivo que justifica la ruptura del vínculo laboral. Es por ello que concluyen que debe existir un lapso de tiempo razonable para la materialización del despido disciplinario de conformidad con la voluntad del legislador, que no puede ser la de permitir que entre el incumplimiento laboral y el despido transcurra un lapso tan prolongado que deje dudas sobre la seriedad y buena fe de la decisión patronal de privar al trabajador de su empleo, pues entre ambos momentos debe existir cierta inmediatez, una secuencia tal que elimine toda incertidumbre referente a que se está sancionando el incumplimiento que se está atribuyendo al trabajador y no otro que pudiere ya haber sido perdonado u olvidado.

Si el empleador permanece inactivo por un lapso de tiempo excesivo, la sanción posterior ha de reputarse extemporánea, por ser contraria al principio general de buena fe, a la seguridad jurídica y también al principio “*venire contra factum proprium*”¹⁰⁷. Quien goza de un poder unilateral que le faculta para extinguir la relación laboral, todo ello sin necesidad

¹⁰⁵ MAINARDI, S., *Il potere disciplinare*, cit. (n. 25), p. 386.

¹⁰⁶ Sentencia de la Corte de Apelaciones de San Miguel, 22 de junio de 2001, en *Revista de Derecho y Jurisprudencia*, 98 (2001), 2^a parte, sección 3^a, p. 129; sentencia de la Corte Suprema, 22 de septiembre de 1997, rol N° 3.388-1.996; sentencia de la Corte Suprema, 24 de junio de 2008, rol N° 2.414-2008; sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción, 20 de abril de 2009, rol N° 456-2008.

¹⁰⁷ Miguel Rodríguez Piñeiro, en “Prólogo” al libro de CREMADES SANZ-PASTOR, B., cit. (n. 10), p. 28. En el mismo sentido: GIL Y GIL, J. L., *Autotutela*, cit. (n. 2), pp. 132-133; GIL Y GIL, J. L., *La prescripción*, cit. (n. 98), p. 66 ss.; GIL Y GIL, J. L., *Principio de la buena fe*, cit. (n. 98), p. 268, quien sostiene: “La ausencia de un plazo de prescripción o de caducidad que limite el ejercicio del poder disciplinario o de las facultades extintivas no implica, sin más, que el empresario pueda retrasar discrecionalmente la imputación del incumplimiento, la aplicación de la sanción y la ejecución material de la misma [...]. El ejercicio extemporáneo del poder disciplinario ha de analizarse como un supuesto de conducta contraria a la buena fe. El ejercicio del poder supondrá un retraso desleal (“*Verwirkung*”), una vulneración de la regla que condena el ‘*venire contra factum proprium*’”.

de acudir al juez por regla general,¹⁰⁸ no tiene más opciones que imponer la sanción disciplinaria en un tiempo razonablemente breve, a partir del momento que conoce el incumplimiento laboral, o bien, permanecer inactivo, renunciando a la posibilidad de sancionar al trabajador infractor.

1. Forma de computar el plazo razonable para materializar la sanción disciplinaria.

La orientación doctrinal predominante es aplicar la inmediatez a la sanción disciplinaria con una cierta elasticidad, a partir de la consideración que la tempestividad en la imposición de la sanción laboral debe ser relativa, porque debe computarse no desde el momento de la comisión de la falta laboral sino desde que se adquiriera su conocimiento por parte del empleador¹⁰⁹. Ello por dos razones principales. De un lado, porque es necesario dar al empleador un cierto lapso de tiempo para el conocimiento de la infracción disciplinaria con el fin de proceder a la materialización de la sanción, teniendo un preciso y completo conocimiento del incumplimiento laboral. Por otro lado, porque permite verificar la falta y la identificación del infractor, necesarios para adoptar una sanción que sea proporcional. Solamente el pleno conocimiento del incumplimiento laboral, de sus consecuencias, participación y grado de participación del trabajador permite al empleador estar en condiciones de adoptar la decisión de despedir al infractor, o bien, imponer una sanción menos gravosa¹¹⁰.

En los casos en que es necesario realizar una investigación para conocer los hechos irregulares y sus autores, el plazo razonable comienza a correr desde que el empleador conoce los resultados de la misma que le permite tomar conocimiento de la falta laboral¹¹¹. Por consiguiente, el día a partir

¹⁰⁸ La excepción está constituida por los trabajadores que gozan de fuero laboral, debido a que el artículo 174 CTrab. exige, tratándose del despido disciplinario, autorización previa del juez competente para materializarlo. De infringirse dicha norma el despido es nulo absolutamente.

¹⁰⁹ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., cit. (n. 3), pp. 280-286; MAINARDI, S., *Il potere disciplinare*, cit. (n. 25), p. 387; RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., cit. (n. 50), pp. 52-53; DI PAOLA, L., cit. (n. 25), pp. 173 ss.; PANTANO, Fabio, *Il procedimento disciplinare*, en VV. AA., *Il potere disciplinare del datore di lavoro* (Torino, Unione Tipografica Editrice Torinese, Giuridica, 2012), pp. 262-271; FERNÁNDEZ TOLEDO, R., *La configuración del poder disciplinario del empleador*, cit. (n. 18), p. 183; FERNÁNDEZ TOLEDO, R., *La inmediatez*, cit. (n. 18), p. 247.

¹¹⁰ El artículo 10 de la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo establece que el plazo razonable debe computarse desde el conocimiento de la falta por parte del empleador.

¹¹¹ Sentencia de la Corte de Apelaciones de Talca, 29 de octubre de 2012, rol Reforma Laboral N° 143-2012; sentencia de la Corte de Apelaciones de Antofagasta,

del cual ha de iniciarse el cómputo del plazo no es otro que la fecha en que se le entregó el informe pericial que solicitó al efecto o el resultado de la investigación encomendada a un departamento interno o externo, que es cuando la empresa tiene conocimiento de los hechos que castiga¹¹².

En consecuencia, el plazo razonable para la materialización de la sanción disciplinaria debe ser entre el conocimiento por parte del empleador del incumplimiento laboral, el autor y la materialización de la sanción. Esto porque solamente cuando el empresario tenga conocimiento de la falta laboral y de la individualización del trabajador que la cometió estará en condiciones de ejercer su poder. No se puede sancionar lo que se desconoce. De ahí, que no se puede computar el plazo razonable desde la comisión de los hechos reprochables por parte del trabajador con prescindencia del conocimiento del empresario. A veces puede ser coetáneo el tiempo en que se cometió la infracción y el conocimiento del empleador, o bien, existir un breve lapso de tiempo de diferencia, lo que ocurre comúnmente con las inasistencias injustificadas, los atrasos del trabajador y las conductas ejecutadas a vista y paciencia de los superiores jerárquicos. Pero en otras ocasiones y, cada vez con mayor frecuencia, los incumplimientos laborales no son evidentes, sea por su propia naturaleza, o bien, por ocultamiento del trabajador para evitar ser sancionado, especialmente, cuando obtiene ventajas económicas de las infracciones que comete, casos en los cuales el conocimiento de los incumplimientos, del autor de los mismos y su grado de participación solamente se adquirirá por el empleador luego de realizada una investigación por el propio empleador o por un órgano del Estado, como es el Ministerio Público. En estos casos la inmediatez solamente comenzará a correr una vez que el empleador tiene conocimiento de las faltas laborales y de quien las cometió, porque sólo en ese instante está en condiciones de decidir si aplica o no la sanción disciplinaria, no resultando vulnerado el principio de la inmediatez. Ello porque la inmediatez tiene un carácter subjetivo y relativo: subjetivo, en cuanto que requiere el conocimiento de los hechos sancionables por parte del empleador, sin que baste la mera comisión de los incumplimientos, y relativo, en cuanto que es susceptible de un intervalo de tiempo necesario para conocer y valorar los ilícitos que se imputan al trabajador¹¹³.

15 de mayo de 2014, rol Reforma Laboral N° 21-2014; sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 5 de julio de 2014, RIT O-1225-2014, identificación LegalPublishing CL/JUR/5076/2014

¹¹² RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., cit. (n. 50), pp. 52-53; POQUET CATALÁ, R., cit. (n. 25), pp. 257-259.

¹¹³ MAZZIOTTI, Fabio, *Il licenziamento illegittimo* (Napoli, Liguori Editore, 1982), p. 141; GIL Y GIL, J. L., *Autotutela*, cit. (n. 2), p. 138.

Los tribunales de justicia en forma reiterada, a propósito del despido disciplinario, han declarado que el mismo se materializó dentro de un plazo razonable, cuando se concretó luego de concluida la investigación que permitió al empleador tomar conocimiento de los incumplimientos laborales y sus autores, no procediendo el perdón de la causal, por no haberse vulnerado el principio de la inmediatez. Es así, que la Corte Suprema ha sostenido en numerosas sentencias que el actuar del empleador aparece ajustado a la prudencia cuando sólo despide al trabajador luego de tener certeza de la participación de éste en los hechos que se le habían imputado en el curso de la investigación, aun cuando ésta haya demorado un lapso de tiempo, no pudiendo entenderse como un perdón de la causal el desarrollo de una investigación interna o externa, porque para ello se requiere que el empleador renuncie a una posición ventajosa permitiendo que los dependientes continúen prestando servicios, siempre que tenga un cabal y oportuno conocimiento de los hechos, el que sólo se verificó con la conclusión de la investigación¹¹⁴. En similares términos se han pronunciado las cortes de apelaciones¹¹⁵ y los juzgados de letras del trabajo¹¹⁶.

Es posible que una misma conducta del trabajador configure un delito y una falta laboral, revistiendo un carácter pluriofensivo, por lo que se puede simultáneamente solicitar una reacción de parte de las autoridades estatales competentes en materia penal y adoptar una legítima reacción particular sobre el plano de la relación de trabajo, no siendo necesario esperar una condena penal firme, por ser la infracción laboral autónomamente sancionable por el empleador, independientemente que pueda o no constituir un delito¹¹⁷. Tal circunstancia excluye una relación de prejudicialidad

¹¹⁴ Sentencia de la Corte Suprema, 6 de enero de 2004, en *Fallos del Mes*, 518 (2004), pp. 4.034-4.035; sentencia de la Corte Suprema, 29 de noviembre de 2005, rol N° 3976-2003; sentencia de la Corte Suprema, 1 de julio de 2010, rol N° 1.627-2010.

¹¹⁵ Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 12 de agosto de 1986, en *Revista de Derecho y Jurisprudencia*, 83 (1986), 2ª parte, sección 3ª pp. 122-123; sentencia de la Corte de Apelaciones de Arica, 11 de marzo de 2010, rol N° 101-2009, identificador microjuris MJJ23171. En similares términos: sentencia de la Corte de Apelaciones de Chillán, 17 de junio de 2013, rol Reforma Laboral N° 51-2013; sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 30 de octubre de 2014, rol Reforma Laboral N° 799-2014; sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 22 de enero de 2015, rol Reforma Laboral N° 1116-2014.

¹¹⁶ Sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 5 de julio de 2014, RIT O-1225-2014, identificador LegalPublishing CL/JUR/5076/2014.

¹¹⁷ Se ha resuelto que la responsabilidad disciplinaria del trabajador es independiente de la responsabilidad penal, no siendo necesario una condena penal para aplicar una sanción disciplinaria. En este sentido: sentencia de la Corte Suprema, 23 de junio de 1980, en *Revista de Derecho y Jurisprudencia*, 77 (1980), 2ª parte, sección 3ª,

entre la condena penal y la acción disciplinaria por el mismo hecho¹¹⁸, reconociéndosele al empleador la posibilidad de reaccionar en términos de inmediatez, aplicando una sanción tan pronto conozca la falta laboral y su autor¹¹⁹. De este modo, no es necesario esperar la condena penal para recién imponer una sanción laboral¹²⁰. De proceder de esa forma el empleador vulnera el principio de la inmediatez.

2. Consecuencias jurídicas de la materialización extemporánea de la sanción disciplinaria: Perdón de la causal.

En el ordenamiento jurídico nacional no existe ninguna disposición que regule cuáles son las consecuencias jurídicas que derivan de la imposición de una sanción disciplinaria extemporánea. Sin embargo, atendida la regulación normativa debe distinguirse entre sanciones conservativas y extintivas.

Tratándose de la multa, es reclamable ante la Inspección del Trabajo que corresponda (artículo 157 CTrab.), y de constatar la misma infracción al principio de inmediatez, que implica renuncia táctica del empleador al poder de imponer sanciones, deberá dejar sin efecto la multa, debido a que cuando se impuso ya se había extinguido el derecho del empleador por su propio actuar, atendida su permisividad prolongada, no pudiendo revivir por una sanción extemporánea. Lo mismo ocurre con las amonestaciones verbal y escrita, que son reclamables ante el juzgado de letras del trabajo competente, quien de reclamarse la amonestación extemporánea impuesta, deberá dejarla sin efecto, por haberse ejercido por el empleador un derecho que ya no le correspondía, por cuando se había extinguido por renuncia táctica, debido a su propia inactividad¹²¹.

pp. 53 – 54; sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 30 de enero de 1989, en *Revista de Derecho y Jurisprudencia*, 86 (1989), 2ª parte, sección 3ª, p. 44; sentencia de la Corte Suprema, 14 de junio de 1994, en *Revista de Derecho y Jurisprudencia*, 91 (1994), 2ª parte, sección 3ª, p. 92; sentencia de la Corte Suprema, 15 de abril de 2010, rol N° 272-2010, identificador LegalPublishing CL/JUR/17017/2010; sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 7 de mayo de 2014, rol Reforma Laboral N° 1786-2013; sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 5 de junio de 2014, rol Reforma Laboral N° 1926-2013; sentencia de la Corte de Apelaciones de Temuco, 11 de junio de 2014, rol Reforma Laboral N° 86-2014.

¹¹⁸ Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 5 de junio de 2014, rol Reforma Laboral N° 1926-2013, que resolvió: “5° [...] *caber tener en cuenta que la responsabilidad laboral y la criminal son independientes por lo que lo decidido en un ámbito no significa, per se, que lo mismo debe resolverse en la otra sede o que la sustituya*”.

¹¹⁹ MAINARDI, S., *Il potere disciplinare*, cit. (n. 25), pp. 134-135.

¹²⁰ GIL Y GIL, J. L., *La prescripción*, cit. (n. 98), p. 216.

¹²¹ La competencia de los juzgados de letras del trabajo para conocer de la impug-

La duda que persiste es que no existe ninguna norma legal que autorice a los órganos estatales dejar sin efecto las sanciones conservativas impuestas extemporáneamente, por lo que pudiere ser dudoso que detentan dicha facultad, incluso, se podría concluir que no tienen el poder para dejarlas sin efecto. Sin embargo ello no es así. Esto porque al tener la función de velar por la correcta aplicación de la legislación laboral, deben eliminar los actos que la vulneran, sea cuando una norma legal lo permita, o bien, cuando dicha posibilidad emane de algún principio de derecho, que son verdaderas normas jurídicas¹²². Es así, que la posibilidad de dejar sin efecto las sanciones conservativas emana de la naturaleza de la vulneración del principio de la inmediatez, toda vez que su infracción importa que el empleador renunció a la posibilidad de imponer sanciones, extinguiéndose el poder disciplinario, por lo que si impone una sanción conservativa fuera de tiempo, está ejerciendo un poder de *facto*, que ya no detenta para el caso concreto que se sanciona extemporáneamente, siendo los órganos

nación de la amonestación escrita y la amonestación verbal emana de lo dispuesto en el artículo 420 letra a) CTrib.

¹²² Debe destacarse que hoy en día la doctrina mayoritaria está conteste en sostener que los principios jurídicos son verdaderas normas jurídicas. En este sentido puede mencionarse a modo de ejemplo a DÍEZ-PICAZO, Luis - GULLÓN, Antonio, *Sistema de derecho civil* (11ª edición, Madrid, Tecnos, 2004), I, pp. 144-145, quienes afirman: “Los principios generales del derecho no son exclusivamente meros criterios directivos, ni juicios de valor simplemente, ni escuetos dictados de la razón. Son auténticas normas jurídicas en sentido sustancial, pues suministran pautas o modelos de conducta [...]. Estas normas gozan de una característica especial: no se encuentran fundadas en la autoridad del Estado, como ley, ni en los usos o prácticas de determinadas fuerzas o grupos sociales, como la costumbre. Tienen su fundamento en la comunidad entera, a través de sus convicciones y creencias, de forma que es ella el auténtico poder creador de las normas que tratamos”. En igual sentido: GORDILLO, Antonio. *Ley, principios generales y constitución: apuntes para una relectura de la Constitución, de la teoría de las fuentes del derecho* (Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, 1990), p. 53; ALCALDE, Enrique. *Los principios generales del derecho* (Santiago, Ediciones Universidad Católica, 2003), pp. 51-52; BOETSCH, Cristián, *La buena fe contractual* (Santiago, Editorial Jurídica, Chile, 2011), pp. 22-26. También existe un sector de la doctrina que sostiene que las normas de derecho pueden ser reglas o principios, diferenciándose esencialmente en su estructura y condiciones de aplicación, entre los que destacan, entre otros, los siguientes autores: ATIENZA, Manuel - RUIZ, Juan, *Sobre reglas y principios*, en *Doxa*, 10 (1991), p. 108; DWORKIN, Ronald, *Los derechos en serio* (Barcelona, Editorial Ariel, 1994), pp. 511 ss.; ATIENZA, Manuel - RUIZ, Juan, *Ilícitos atípicos* (2ª edición, Madrid, Editorial Trotta, 2000), pp. 16-20; ALEX, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales* (Madrid, Centro Estudios Políticos y Constitucionales, 2007), pp. 65-70; UGARTE CATALDO, José Luis, *Los derechos en su nueva hora. La teoría externa de los derechos fundamentales*, en *Revista de Derecho de la Universidad Católica del Norte*, 18 (2011) 2, pp. 361-372.

estatales los encargados de constatar dicha circunstancia, corrigiendo la conducta viciosa.

En lo que dice relación con el despido disciplinario, si el empleador no observa el principio de la inmediatez no se produce la nulidad o revocación del despido, no pudiendo los Tribunales de Justicia aplicar tal sanción al despido extemporáneo, por no permitir la legislación laboral dicha posibilidad, sino una totalmente diversa. Es así, que la única sanción que procede aplicar por la no observancia del principio de inmediatez, es que si el trabajador despedido impugna el acto del despido mediante la acción de despido injustificado, el tribunal que conozca del juicio declarará injustificado el despido, ordenando el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo y la indemnización por años de servicio con un recargo del 80%, tal como lo señala expresamente el artículo 168 CTrab. De esta forma, se puede observar que el despido conserva su eficacia extinguiendo el contrato individual de trabajo, y solamente se condenará al empleador que no ha observado el principio de inmediatez al pago en favor del trabajador de la indemnización tarifada regulada en el *Código del Trabajo*, por operar la figura denominada “perdón de la causal”¹²³.

La jurisprudencia judicial en reiteradas oportunidades ha declarado injustificado el despido debido a su materialización extemporánea, señalando que ha operado el perdón de la causal¹²⁴, es decir, la aquiescencia del empleador de la falta laboral.

¹²³ THAYER, William - NOVOA, Patricio, *Manual de derecho del trabajo* (5ª edición actualizada, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2010), IV, pp. 33-34.

¹²⁴ En este sentido: sentencia de la Corte de Apelaciones de San Miguel, 22 de junio de 2001, en *Revista de Derecho y Jurisprudencia*, 108 (2001), 2ª parte, sección 3ª, pp. 130-131; sentencia de la Corte Suprema, 10 de marzo de 2003, en *Fallos del Mes*, 508, pp. 271 ss.; sentencia de la Corte Suprema, 16 de octubre de 2003, en *Fallos del Mes*, 515, p. 2964; sentencia de la Corte Suprema, 25 de junio de 2005, en *Revista de Derecho y Jurisprudencia*, 102 (2005), 2ª parte, sección 3ª, pp. 368 ss.; sentencia de la Corte Suprema, 29 de diciembre de 2005, en *Fallos del Mes*, 540, p. 3.485; sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción, 20 de abril de 2009, rol N° 456-2008, identificador Microjuris MJJ19932; sentencia de la Corte de Apelaciones de Arica, 30 de septiembre de 2010, rol N° 50-2010, identificador Microjuris MJJ25028; Sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, 30 de junio de 2009, rol N° 237-2009, identificador Microjuris MJJ20431. Igualmente aplican el perdón de la causal para declarar injustificado el despido: sentencia del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2 de marzo de 2011, RIT O-3691-2010, identificador LegalPublishing CL/JUR/7156/201; sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 17 de abril de 2012, rol Reforma Laboral N° 1809-2010; sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 18 de mayo de 2012, rol Reforma Laboral N° 1188-2011; sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 4 de septiembre de 2012, rol Reforma Laboral N° 2.020-2011; sentencia de la Corte de Apelaciones de

El perdón de la causal¹²⁵ es “la prerrogativa del empleador en orden a no poner término a la relación laboral cuando el trabajador ha incurrido en una causal que justifica su despido”¹²⁶. Si el empleador nada hace para condenar la falta o conducta del trabajador dentro de un período más o menos inmediato o cercano a su conocimiento, se supone que su voluntad es la de condonar y, por tanto, se debe entender que el empleador renunció tácitamente a la aplicación de la causal de término de contrato de trabajo¹²⁷.

Para su configuración se requiere como premisa esencial que el empleador tenga cabal y oportuno conocimiento de la participación que el dependiente tuvo en los hechos cuestionados, permitiendo al trabajador continuar prestando servicios luego de ese conocimiento¹²⁸. Además, en el procedimiento judicial, primeramente, debe establecerse la concurrencia de los hechos constitutivos de las causales justificantes del despido, para posteriormente proceder a determinar la procedencia del perdón de la causal¹²⁹. De este modo, la manifestación de la voluntad del empleador en orden a renunciar a su facultad de despedir al trabajador infractor, se expresa habitualmente a través del silencio, que cuando se extiende a lo largo de un período extenso de tiempo, se interpreta como perdón de la causal, cuando ha sido acompañado por el conocimiento cabal del incumplimiento laboral.

Debe tenerse presente que al operar el principio de la inmediatez sobre una materia disponible para las partes de la relación laboral, su contravención debe ser denunciada¹³⁰ por parte del trabajador afectado. Esto se realiza, tratándose del despido extemporáneo, mediante la invocación del

San Miguel, 6 de agosto de 2013, rol Reforma Laboral N° 243-2013; sentencia de la Corte de Apelaciones de Chillán, 12 de diciembre de 2013, rol Reforma Laboral N° 101-2013; sentencia de la Corte de Apelaciones de Temuco, 17 de abril de 2014, rol Reforma Laboral N° 262-2014; sentencia de la Corte de Apelaciones de Iquique, 16 de enero de 2015, rol Reforma Laboral N° 68-2014.

¹²⁵ Véase: IRURETA URIARTE, Pedro, *La configuración jurídica de las vías de hecho como causa del despido disciplinario*, en *Ius et Praxis*, 19 (2013) 2, pp. 199-200.

¹²⁶ Sentencia de la Corte Suprema, 29 de noviembre de 2005, rol N° 4.100-2004.

¹²⁷ Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 11 de diciembre de 2014, rol Reforma Laboral N° 4142-2014.

¹²⁸ Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 12 de agosto de 1986, en *Revista de Derecho y Jurisprudencia*, 87 (2001), 2ª parte, sección 3ª, pp. 122-123; sentencia de la Corte Suprema, 29 de noviembre de 2005, rol N° 4.100-2004; sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 22 de enero de 2015, rol Reforma Laboral N° 1116-2014.

¹²⁹ Sentencia de la Corte Suprema, 29 de noviembre de 2005, rol N° 4.100-2004; sentencia de la Corte de Apelaciones de Rancagua, 26 de marzo de 2014, rol Reforma Laboral N° 12-2014.

¹³⁰ GIL Y GIL, J. L., *Autotutela*, cit. (n. 2), p. 153.

perdón de la causal a través de una alegación efectuada en la demanda, la cual persigue que se declare injustificado el despido por haberse materializado extemporáneamente. En lo que se refiere a los juicios de desafuero, deberá alegarse el perdón de la causal en la contestación de demanda mediante una excepción perentoria, al perseguir enervar la acción de desafuero. De invocarse el perdón de la causal en alguna de las formas señaladas, el juez del fondo deberá pronunciarse sobre la misma en la sentencia definitiva, tal como lo ordena el artículo 459 N° 6 CTrab., so pena de incurrir la sentencia definitiva en el motivo de nulidad del artículo 478 letra e) CTrab., por no resolver todas las cuestiones sometidas a su conocimiento, que provocaría su nulidad de interponerse un recurso de nulidad invocando el vicio antes indicado¹³¹. Por el contrario, si el trabajador no alega el ejercicio extemporáneo del poder disciplinario, el juez no puede determinar si se materializó oportunamente el despido disciplinario, no pudiendo declararlo justificado o injustificado por las observancia o inobservancia del principio de la inmediatez¹³². Lo mismo ocurre en los juicios de desafuero, no pudiendo entrar a analizar la correcta aplicación del principio de la inmediatez¹³³. De hacerlo la sentencia definitiva, declarando injustificado el despido o rechazando la demanda de desafuero, según corresponda, por concurrir el perdón de la causal, adolece del vicio *ultra petita*, lo que permite al empleador interponer contra la misma recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 478 letra e) CTrab., debiéndose declarar la nulidad de la sentencia definitiva recurrida y dictarse sentencia de reemplazo que declare justificado el despido o acoja la demanda de desafuero, en la medida que se configure la causal de despido disciplinario respectiva.

V. CONCLUSIONES

Las conclusiones que se extraen del presente trabajo son:

1° Las sanciones laborales que pueden imponer el empleador a sus trabajadores dependientes requieren como presupuesto esencial la comi-

¹³¹ En este sentido sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 28 de mayo de 2014, rol Reforma Laboral N° 59-2014.

¹³² Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 11 de diciembre de 2014, rol Reforma Laboral N° 4142-2014.

¹³³ En este sentido: sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 28 de mayo de 2014, rol Reforma Laboral N° 59-2014. En el mismo sentido: sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, de 28 de agosto de 2018, rol Reforma Laboral N° 220-2013.

sión de una falta laboral. Si la conducta del trabajador dependiente no constituye una falta laboral el empleador no puede imponer una sanción.

2° La sanción laboral tiene la naturaleza jurídica de pena privada, por lo que tiene una función alicuiva y una función preventiva (especial y general) al igual que la sanción penal. Sin embargo, a pesar de tener la misma función, defieren en cuanto al interés tutelado, el sujeto que aplica la sanción y la discrecionalidad en su aplicación.

3° El despido disciplinario si bien no tiene una función preventiva especial, al extinguir el contrato individual de trabajo, no permitiendo al trabajador infractor enmendar su comportamiento, es una sanción disciplinaria, el cumplir las restantes funciones de ésta. Solamente no cumple la función preventiva especial por el efecto que produce en la relación laboral: su extinción.

4° Tiene vigencia el principio de legalidad y tipicidad, por tanto, sólo pueden tipificarse y aplicarse únicamente las sanciones que permite el legislador laboral. Si en la empresa existe reglamento interno, se podrán establecer en el mismo y aplicar por el empleador por infracción a las obligaciones y prohibiciones reglamentarias, amonestación verbal, amonestación escrita y multa hasta del veinticinco por ciento de la remuneración diaria del trabajador infractor, además, del despido disciplinario que se encuentra regulado en el *Código del Trabajo*. Si no existe reglamento interno solamente puede aplicarse el despido disciplinario.

5° La sanción laboral debe aplicarse en un plazo razonable contado desde que el empleador toma conocimiento de la falta laboral a sancionar. A pesar de no existir norma que señale un plazo perentorio para el ejercicio del poder disciplinario, la buena fe y la seguridad jurídica exigen que debe aplicarse la sanción disciplinaria dentro de un plazo razonable. De aplicarse extemporáneamente la sanción disciplinaria conservativa deberá dejarse sin efecto si se impugna, y el despido disciplinario extemporáneo será declarado injustificado.

Según se puede observar, la sanción disciplinaria se encuentra sometida a una serie de límites y requisitos que deben ser observados por el empleador. Los que de ser vulnerados deben ser controlados por los órganos del Estado competentes que conocen de la impugnación de las sanciones disciplinarias aplicadas.

BIBLIOGRAFÍA

ABELIUK MANASEVICH, René, *Las Obligaciones* (4ª edición actualizada, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2001), I.

ALCALDE, Enrique, *Los principios generales del derecho* (Santiago, Ediciones Universidad Católica, 2003).

- ALEX, Robert, *Teoría de los derechos fundamentales* (Madrid, Centro Estudios Políticos y Constitucionales, 2007).
- ALONSO OLEA, Manuel, *El Despido (Un estudio de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del empresario)* (Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1957).
- ALONSO OLEA, Manuel - CASAS BAHAMONDE, María Emilia, *Derecho del trabajo* (24^a edición, Madrid, Civitas, 2009).
- ATIENZA, Manuel - RUIZ, Juan, *Ilícitos atípicos* (2^a edición, Madrid, Trotta, 2000).
- ATIENZA, Manuel - RUIZ, Juan, *Sobre reglas y principios*, en *Doxa*, 10 (1991).
- BONILINI, Giovanni, *Il danno non patrimoniale* (Milano, Giuffré, 1983).
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *El principio de igualdad de trato en el derecho del trabajo*, en *Revista de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso*, 31 (2000).
- CARINCI, Franco - DE LUCA TAMAJO, Raffaele - TOSI, Paolo - TREU, Tiziano, *Diritto del lavoro, II: Il rapporto di lavoro subordinato* (Reimpresión con apéndice de actualización de la edición de 1985, Torino, Unione Tipografica Editrice Torinese, 1985).
- CASTRO ARGUELLES, María Antonia, *El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales* (Pamplona, Aranzadi, 1993).
- CORRAL TALCIANI, Hernán, *La cláusula penal. Función y eficacia del contrato penal en el derecho chileno* (Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2010).
- CREMADES SANZ-PASTOR, Bernardo, *La sanción disciplinaria en la empresa* (Madrid, Instituto de Estudios Constitucionales, 1969).
- D'AVOSSA, Edoardo, *Il potere disciplinare nel rapporto di lavoro* (2^a edizione, Milano, Ipsoa Informatica, 1989).
- DI PAOLA, Luigi, *Il potere disciplinare nel lavoro privato en el pubblico impiego privatizzato* (2^a edizione, Milano, Guiffre, 2006).
- DÍEZ-PICAZO, Luis - GULLÓN, Antonio, *Sistema de derecho civil* (11^a edición, Madrid, Tecnos, 2004), I.
- DURÁN LÓPEZ, Federico, *Las garantías del cumplimiento de la prestación laboral: el poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador*, en *Revista Política Social*, 123 (1979).
- DWORKIN, Ronald, *Los derechos en serio* (Barcelona, Ariel, 1994).
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda, *El poder disciplinario en la empresa* (Madrid, Civitas, 1991).
- FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl, *La configuración del poder disciplinario del empleador en el ordenamiento laboral nacional*, en VV. AA., *Estudios de regulación empresarial* (Santiago, LegalPublishing, 2014).
- FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl, *La inmediatez en el ejercicio del poder disciplinario empresarial: perdón de la causal*, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 5 (2014) 9.
- FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl, *Límites del poder disciplinario del empleador. Principios "non bis in idem" y de proporcionalidad en la imposición de sanciones laborales*, en *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 4 (2014) 8.
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio; - GUIDI MOGGIA, Caterina, *Manual del contrato de trabajo* (3^a edición revisada y actualizada, Santiago, Abeledo Perrot - LegalPublishing, 2012).
- GARCÍA MURCIA, Joaquín, *La extinción de la relación de trabajo*, en VV.AA., *Derecho del trabajo* (Madrid, Tecnos, 1991).
- GERA, Giuseppe, *Diritto del lavoro* (3^a edición, Padova, CEDAM, 1988).

- GIL Y GIL, José Luis, *Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa* (Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Justicia, 1993).
- GIL Y GIL, José Luis, *La prescripción de las faltas laborales* (Madrid, Centro de Publicaciones Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1993).
- GIL Y GIL, José Luis, *Principio de la buena fe y poderes del empresario* (Sevilla, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2003).
- IRURETA URIARTE, Pedro, *La configuración jurídica de las vías de hecho como causa del despido disciplinario*, en *Ius et Praxis*, 19, N° 2 (2013) 2.
- IRURETA URIARTE, Pedro, *Vigencia del principio de la buena fe en el derecho del trabajo Chileno*, en *Revista Ius et Praxis*, 17 (2011) 2.
- LIZAMA PORTAL, Luis - UGARTE CATALDO, José Luis, *Nueva ley de acoso sexual* (Santiago, LexisNexis, 2005).
- MACCHIAVELLO, Guido, *Derecho del trabajo. El contrato individual y la relación de trabajo* (Santiago, Fondo de Cultura Económica, 1986), I.
- MAINARDI, Sandro, *Il potere disciplinare nel lavoro privato e pubblico. Art. 2106* (Milano, Giuffré, 2002).
- MAINARDI, Sandro, *Le sanzioni disciplinari conservative del rapporto di lavoro*, en VV. AA., *Il potere disciplinare del datore di lavoro* (Torino, Unione Tipografica Editrice Torinese, Giuridica, 2012).
- MANCINI, Giuseppe Federico, *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro, I: Il recesso straordinario. Il negozio di recesso* (Milano, Giuffré, 1965).
- MANCINI, Giuseppe Federico, *La responsabilità contrattuale del prestadore di lavoro* (Milano, Giuffré, 1957).
- MAZZIOTTI, Fabio, *Il Licenziamento illegittimo* (Napoli, Liguori, 1982).
- MONSTUSCHI, Luigi, *Potere disciplinare e rapporto di lavoro* (Milano, Giuffré, 1973).
- MONSTUSCHI, Luigi, *Potere disciplinare e rapporto di lavoro privato*, en *Quaderni di Diritto Lavoro e Relazioni Industriali*, 9 (1991).
- PAPALEONI, Marco, *Il procedimento disciplinare nei confronti del lavoratore* (Napoli, Jovene, 1996).
- PELISSIER, Jean, *La définition de sanction disciplinaire*, en *Droit Social*, 9-10 (1983).
- PENAILILLO ARÉVALO, Daniel, *Algunas reformas a la resolución por incumplimiento*, en *Revista de Derecho de la Universidad de Concepción*, 231-232 (2012).
- PENAILILLO ARÉVALO, Daniel, *Obligaciones. Teoría general y clasificaciones. La resolución por incumplimiento* (Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2006).
- POQUET CATALÁ, Raquel, *La actual configuración del poder disciplinario empresarial* (Valencia, Tirant lo Blanch, 2011).
- RODRÍGUEZ - PINEIRO ROYO, Manuel, *Potestad sancionadora y "non bis in idem"*, en *Relaciones Laborales*, 20 (1990).
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Emma, *El poder disciplinario y la negociación colectiva* (Granada, Comares, 2008).
- ROJAS MIÑO, Irene, *La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido*, en *Ius et Praxis*, 20 (2014) 1.
- ROJAS MIÑO, Irene, *Naturaleza jurídica de la indemnización por término de contrato de trabajo en el ordenamiento laboral chileno*, en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 41 (2013).
- SAGARDOY, Juan - GIL Y GIL, José Luis - VALLE, José Luis, *Prontuario de derecho del trabajo* (8ª edición, Madrid, Civitas, 2006).
- SALSAMENDI, Gabriel, *Sanciones disciplinarias. Potestades del empleador. Límites y*

- procedimientos* (3^a edición actualizada y ampliada, Montevideo, Centro de Documentación SRL, 2012).
- SANTANA, Ricardo, *El poder disciplinario del empleador en la empresa privada* (Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2001).
- SUPPIEJ, María Giuseppe, *Il rapporto di lavoro: costituzione e svolgimento* (Padova, CEDAM, 1982).
- TERRADILLOS ORMAETXEA, Edurne, *El poder disciplinario empresarial. Principios y garantías* (Valencia, Tirant lo Blanch, 2004).
- THAYER, William - NOVOA, Patricio, *Manual de derecho del trabajo* (5^a edición actualizada, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2010), I.
- TOLEDO ALDUNATE, Enrique, *El poder disciplinario del empleador* (memoria de licenciatura en ciencias jurídicas y sociales, Facultad de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 2006).
- TULLINI, Patrizia, *Potere disciplinare e art. 7: bilancio di un'esperienza*, en *Giornale de Diritto del lavoro e Relazioni Industriali*, 41 (1989).
- UGARTE CATALDO, José Luis, *Los derechos en su nueva hora. La teoría externa de los derechos fundamentales*, en *Revista de Derecho de la Universidad Católica del Norte*, 18 (2011) 2.
- VADARO, Gaetano, *Il potere disciplinare giuridificato*, en *Giornale de Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, 29 (1986).