

ÍNDICE

Las causales del despido disciplinario en Chile

Autor: Álvaro Domínguez Montoya

Editorial Thomson Reuters /2021

www.librotecnia.cl

Página

Introducción.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS, CARACTERÍSTICAS Y LÍMITES DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

PRIMERA PARTE

DERECHO, DISCIPLINA Y CONTROL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

1. Exordio.....	7
2. A modo de introducción: Poder, conflicto y positivismo.....	7
3. La estabilidad laboral como puerta de entrada al estudio del despido	12
1) Estabilidad en el empleo y sus modelos	12
2) La estabilidad laboral y su permanente crisis.....	15
3) La estabilidad en el empleo y el despido: La necesaria vindicación de su significado político y democrático	17
4. Sobre el control organizacional y las lógicas disciplinarias.....	22
1) Las lógicas disciplinarias.....	22
2) Fundamentos y disciplina organizacional.....	24

	Página
5. Del poder sancionador: Fundamento y justificación jurídica de los dispositivos, lógicas y prácticas disciplinarias en la relación de trabajo	28
1) Contexto	28
2) La tesis contractualista del fundamento del poder disciplinario.....	30
3) El fundamento institucional del poder disciplinario.....	33
4) El fundamento heterónomo del poder disciplinario: La tesis normativista.....	37

SEGUNDA PARTE

EL DESPIDO DISCIPLINARIO: ASPECTOS GENERALES EN EL MODELO NORMATIVO CHILENO

1. Exordio.....	40
2. El despido subjetivo: El problema de su naturaleza jurídica y fundamento	41
1) El despido subjetivo y su reconducción al derecho civil.....	43
a) Despido y desistimiento.....	43
b) El despido y la resolución por incumplimiento de obligaciones	49
2) El despido como un acto de poder.....	53
a) El despido y su relación con el origen histórico del poder disciplinario	54
b) El despido y su función punitiva	55
c) El despido como un acto de violencia privada: La calificación disciplinaria por sus efectos sociales, económicos y políticos	58
d) El despido disciplinario y su incapacidad de resarcir el daño causado.....	60
3. Características del despido disciplinario.....	62
1) El despido disciplinario es un acto discrecional.....	62

2) El despido disciplinario es un negocio jurídico unilateral.....	65
3) Es un negocio con eficacia constitutiva.....	66
4) Es una declaración de voluntad que debe ser oportuna.....	69
5) Es un acto jurídico recepticio.....	71
6) El despido es un acto formal, no solemne.....	75

TERCERA PARTE

LÍMITES AL EJERCICIO DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

1. Exordio.....	79
2. El principio de legalidad y tipicidad en el ámbito laboral: Sus alcances en el despido disciplinario.....	79
1) Contexto.....	79
2) Las fuentes de regulación del despido disciplinario.....	86
a) La ley.....	86
b) La autonomía individual.....	92
b.1) El contrato de trabajo: El problema de la autonomía de la voluntad y la conformación de obligaciones, prohibiciones y deberes de conducta como fuente normativa de despido disciplinario.....	92
b.2) Los problemas del amplio abanico de fuentes “contractuales”.....	94
b.3) La voluntad del empleador como fuente directa e indirecta del despido disciplinario: El problema del reglamento interno de la empresa.....	99
c) La autonomía colectiva.....	107
i) Contexto.....	107
ii) Negociación colectiva y poder disciplinario.....	108
3) El cuadro regulatorio de las causales de despido.....	122
a) General.....	122
b) La clasificación causal.....	123

	Página
3. El debido proceso como límite formal al despido disciplinario.....	126
1) Debido proceso y relaciones privadas.....	126
2) El contenido de la proyección del debido proceso en materia de despido disciplinario.....	134
a) General.....	134
b) El derecho a la defensa del trabajador ante la imposición del despido disciplinario.....	135
4. La temporalidad como límite al ejercicio del poder disciplinario al momento de despedir.....	138
5. La proporcionalidad como límite del despido disciplinario.....	142
1) Fundamentos y alcance.....	142
2) Criterios de determinación.....	148
6. Los derechos fundamentales como límite al despido disciplinario.....	150
1) Exordio.....	150
2) El modelo constitucional: La protección del trabajo ante el despido.....	150
a) La Constitución chilena y el despido: Ausencias y desaciertos.....	150
b) La tutela constitucional contra el despido y la protección al trabajo: Su contenido esencial.....	154
c) El despido disciplinario y el influjo de los derechos fundamentales.....	159
d) Los derechos fundamentales como límite ante el despido disciplinario en Chile: El modelo legal.....	163

CAPÍTULO II

CAUSALES DE DESPIDO DISCIPLINARIO DE INTERÉS SIMPLE

I. Tipología causal.....	169
II. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato: Artículo 160, N° 7, del Código del Trabajo.....	170

	Página
1. El problema de su fundamento y caracterización: Amplitud y flexibilidad de las causales disciplinarias	170
a) La caracterización de la causal del despido por incumplimiento de obligaciones del contrato de trabajo en Chile.....	170
b) Análisis y crítica desde la función garantista del despido disciplinario	173
2. La configuración de la conducta sancionable: El incumplimiento laboral.....	176
3. La obligación laboral: Distorsiones causales e interpretativas.....	177
a) La pluralidad de las fuentes del contenido obligacional	177
b) El reglamento interno: ¿Hipótesis de incumplimiento que justifica el despido?.....	181
c) La buena fe, el contenido ético y los deberes de conducta: El problema de la fidelidad y de la lealtad como fuente de obligaciones laborales.....	183
i) Planteamiento.....	183
ii) Crítica a los deberes de conducta, el contenido ético y la buena fe en el régimen disciplinario laboral: de vuelta a la función garantista del derecho del trabajo.....	187
4. La gravedad en el incumplimiento	191
a) La indefinición de la gravedad: El estándar de proporcionalidad y gradualidad	191
b) La ponderación de la gravedad y la autonomía de la voluntad	194
5. La culpabilidad del incumplimiento.....	196
a) General.....	196
b) El incumplimiento de la prestación laboral en relación con la discapacidad laboral	199

	Página
c) La falta de diligencia, rendimiento y el bajo desempeño como incumplimiento grave de las obligaciones laborales.....	205
III. La falta de probidad: Artículo 160, N° 1, letra a), del Código del Trabajo	209
1. Consideraciones generales.....	209
2. La problemática de su imprecisión causal.....	212
3. La gravedad como elemento delimitador	214
4. La falta de probidad y la incidencia del orden penal en el ámbito laboral.....	217
5. La competencia desleal como causal relacionada	220
6. La falta de probidad y las cláusulas de confidencialidad	222
7. La vulneración de la honra al término del contrato de trabajo por la imputación de falta de probidad como causal de despido.....	223
IV. Injurias proferidas por el trabajador al empleador: Artículo 160, N° 1, letra d), del Código del Trabajo	228
1. El encuadre normativo de la injuria laboral	228
2. El bien jurídico protegido.....	229
3. La injuria y la incidencia del orden penal en el ámbito laboral	233
4. La conducta prohibida.....	235
5. La injuria laboral y su delimitación causal.....	240
6. El elemento subjetivo: El <i>animus injuriandi</i>	241
7. Los sujetos activos y pasivos de la injuria.....	245
a) El sujeto activo	245
b) El sujeto pasivo: El ofendido	245
8. La ponderación de la injuria laboral y las circunstancias concurrentes	249
9. El conflicto entre derecho al honor del empleador y libertad de expresión del trabajador.....	251

V. Las negociaciones incompatibles: Artículo 160, N° 2, del Código del Trabajo	254
1. Nociones generales de las negociaciones incompatibles como causal extintiva	254
a) Contexto histórico normativo	254
b) Fundamento jurídico y alcances conceptuales.....	256
c) Algunas apreciaciones críticas.....	257
d) ¿Competencia desleal u obligación de no concurrencia? Entre la objetividad y subjetividad de los ilícitos de no competencia laboral	260
2. La conducta prohibida: Las negociaciones incompatibles dentro del giro de la empresa	265
a) ¿Obligación de no concurrencia o prohibición de competencia desleal?	265
b) La actividad concurrente.....	268
c) Dentro del giro del negocio	270
d) Que conste la prohibición por escrito	272
3. La ponderación de gravedad.....	276
a) La estructura y naturaleza del ilícito: Punto de partida.....	276
b) La proporcionalidad y los elementos valorativos: El daño y su importancia en la calificación del ilícito	277
c) La proporcionalidad y los elementos valorativos: El funcionamiento de la empresa y el estándar de proporcionalidad	280
VI.El absentismo laboral: Las ausencias y el abandono: Artículo 160, N° 3 y N° 4, del Código del Trabajo	282
1. Exordio	282
2. La ausencia laboral: La inasistencia laboral y la falta al trabajo	284
a) Aspectos generales.....	284
b) La definición objetiva de gravedad. Lo cuantitativo de la inasistencia y lo cualitativo de la falta	288

	Página
3. La inasistencia	289
a) La definición y extensión de la conducta prohibida	289
b) El problema de los trabajadores excluidos de la limitación de jornada	290
c) La repetición de la ausencia: Su cuantificación	294
4. La falta al trabajo	298
a) Generalidades	298
b) La conducta prohibida y su cualificación por resultado	300
c) El sujeto activo calificado	302
5. El abandono: La salida intempestiva y la negativa a trabajar: Artículo 160, N° 4, del Código del Trabajo	303
a) General	303
b) Los supuestos de abandono: Entre la salida intempestiva y la negativa a trabajar	306
6. La salida intempestiva	307
a) La definición y extensión de la conducta prohibida: La salida intempestiva	307
b) Lo temporal y locativo: Formas de limitación de la salida intempestiva	309
c) La autorización del empleador	311
7. La negativa a trabajar	311
a) La conducta prohibida: Entre la indisciplina y desobediencia	311
b) Forma y expresión de la conducta sancionada	314
c) Las faenas convenidas en el contrato de trabajo: La limitación funcional	315
8. El elemento común: La centralidad de la justificación como núcleo del absentismo laboral	317
a) La justificación en el absentismo	317
b) La voluntariedad en la ausencia y la justificación	320

9. Vicisitudes de los supuestos de absentismo justificado: Algunos supuestos comunes.....	322
a) La enfermedad.....	322
b) El derecho a la resistencia: Algunas consideraciones particulares sobre la justificación y la negativa a trabajar.....	325
i) Dos posturas: El <i>solvo et repete</i> y el <i>ius resistentiae</i>	325
ii) Configuración normativa.....	328
c) La huelga.....	334
i) La problemática de la huelga: El contexto.....	334
ii) La huelga y la causa justificada en las formas de absentismo laboral.....	340
d) La privación de libertad.....	345
i) ¿Ausencia justificada o injustificada?.....	345
ii) La falta de uniformidad en la doctrina y jurisprudencia.....	346
iii) Una respuesta desde la crítica.....	348
VII.El perjuicio material e intencional en los bienes del empleador: Artículo 160, N° 6, del Código del Trabajo.....	353
1. General.....	353
2. El bien jurídico protegido.....	356
3. La conducta prohibida.....	357
a) La conducta sancionable: El perjudicar.....	358
4. El elemento subjetivo: La intencionalidad.....	363
5. El objeto material de protección.....	366

CAPÍTULO III

CAUSALES DE DESPIDO DISCIPLINARIO DE INTERÉS COMPUESTO

I. Tipología causal.....	371
II. Las conductas de acoso sexual como supuesto de despido disciplinario: Artículo 160, letra b), del Código del Trabajo.....	372

1. Acoso sexual y antecedentes del contexto: Una cuestión histórica	372
2. El fundamento jurídico: La protección y la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo.....	379
3. El núcleo de la conducta prohibida: El acoso sexual	383
a) Delimitaciones tipológicas.....	383
b) Los intervinientes: sujeto activo y sujeto pasivo	385
c) La tipificación de la conducta ilícita.....	387
i) El comportamiento antijurídico: la conducta punible.....	387
ii) Ausencia de consentimiento.....	389
iii) Amenaza o perjuicio en su situación laboral o en sus oportunidades de empleo	391
4. Las obligaciones del empleador en materia de acoso sexual y su relación con el despido disciplinario	392
a) El deber de protección en materia de acoso sexual y el establecimiento de normas para su prevención.....	392
b) Regulación de un procedimiento frente al acoso sexual, medidas de resguardo y régimen de sanciones	394
5. La calificación de una conducta como acoso sexual: ¿Potestad empresarial o judicial?	396
6. La aplicación del procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual: Su relación con el despido disciplinario	397
7. La ponderación de la gravedad de la conducta y el ejercicio del poder disciplinario	399
III. Las vías de hecho como causal de despido disciplinario: Artículo 160, N° 1, letra c), del Código del Trabajo	402
1. Aspectos generales: Antecedentes y fundamento.....	402
2. La configuración de las vías de hecho: Alcance y delimitaciones.....	407
a) El ilícito laboral: La conducta prohibida	407

	Página
b) Las vías de hecho y sus elementos concurrentes: Tesis objetivas y subjetivas.....	410
c) ¿Elemento “locativo” o la “causa”? : El problema de la delimitación geográfica y la deslaboralización de las vías de hecho	415
d) Los sujetos activos y pasivos de las vías de hecho: víctimas y victimarios.....	417
i) Los “sujetos pasivos” de las vías de hecho	417
ii) El sujeto activo de las vías de hecho: el victimario	422
IV. La Conducta de acoso laboral como causal de despido disciplinario: Artículo 160, N° 1, letra f), del Código del Trabajo.....	422
1. El acoso laboral: Nociones generales.....	422
2. El acoso laboral como ilícito y su tránsito normativo	424
3. El fundamento jurídico: La protección y eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo	427
4. La conducta indebida: El ilícito laboral.....	431
a) La agresión u hostigamiento	433
b) La reiteración	435
c) El resultado	438
5. Los sujetos intervinientes: El acosador y el acosado.....	441
6. La calificación de una conducta como acoso laboral: ¿Potestad empresarial o judicial?	445
7. La ponderación de la gravedad de la conducta y el ejercicio del poder disciplinario	446
V. La conducta inmoral del trabajador como causal de despido disciplinario: Artículo 160, N° 1, letra e), del Código del Trabajo	449
1. Aspectos generales	449
a) El encuadre normativo	449
b) Sobre su vinculación con otras causales.....	450
2. Los límites de la justa causa	450

	Página
a) La delimitación conceptual de la conducta.....	452
b) La afectación.....	455
c) El ámbito de aplicación: vicisitudes a propósito de su delimitación	458
3. La privacidad como limitación a la conducta inmoral	461
a) Del concepto de privacidad	461
b) La proyección de la privacidad en el ámbito causal	463
VI. Los actos, omisiones o imprudencias temerarias como causal de despido disciplinario: Artículo 160, N° 5, del Código del Trabajo.....	468
1. Encuadre regulatorio	468
2. Fundamento	469
3. La conducta prohibida	474
4. El elemento subjetivo: Entre el dolo y la culpa.....	475
5. El núcleo central del ilícito: La imprudencia temeraria	477
a) Problemas de encuadre normativo.....	477
b) La imprudencia y la injerencia	480
c) Las conductas previsibles	482
6. La afectación	484
7. El objeto de protección.....	486
Conclusiones.....	489

CÓMO ACCEDER A ESTE LIBRO DIGITAL A TRAVÉS DE THOMSON
 REUTERS PROVIEW..... 499

www.librotecnia.cl