

**EL TERMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO  
POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR:  
EL DESPIDO DISCIPLINARIO.**

**Rafael Carvallo Santelices**

---

1. Esbozaremos algunas ideas respecto del tema que nos ocupa, generalmente abordadas con criterios homogéneos por la doctrina y también, normalmente, por la jurisprudencia de nuestros Tribunales.
2. En primer término, **hemos de definir, con los autores clásicos, que el despido es un acto unilateral y constitutivo del empleador, que pone término a la relación laboral, fundado en un incumplimiento previo del trabajador.**<sup>1</sup> Y ya podemos de esta definición extraer algunas conclusiones:
  - a) Tratándose de un acto unilateral, **quedará perfeccionado y surtirá plenos efectos con la declaración de voluntad del empleador, comunicada, expresa o tácitamente, al trabajador.** De lo que se sigue, en términos concretos, que el empleador no puede dejar sin efecto el despido, una vez que ha adoptado la decisión extintiva y ésta ha sido informada al trabajador.
  - b) Lo que no obsta a que, sometido el despido a consideración del juez del trabajo, y comprobado que sea que no se ha invocado causa justa, o que aquella invocada no concurre respecto del imputado, o que se ha efectuado violando un especial fuero, el ordenamiento reaccione, teniendo el despido como antijurídico y privándolo de su efecto normal: el tribunal podrá decretar la nulidad de la extinción, si fuere procedente; o adicionar al acto consecuencias no queridas por el empleador, esto es, obligarlo al pago de indemnizaciones en favor del trabajador afectado;
  - c) Es, como se ha expresado, una decisión del empleador. Lo que quiere decir que, frente a un incumplimiento del trabajador, el empleador puede adoptar las siguientes actitudes: **o no hacer nada**, lo que hará presumir la condonación de la falta. **O actuar**, aplicando las sanciones que pone a su alcance el ordenamiento

---

<sup>1</sup> Montoya Melgar, Alfredo: Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, 16ª Edición, Madrid, 1995; Alonso Olea, Manuel-Casas Baamonde, María Emilia: Derecho del Trabajo, 14ª Edición, Publicaciones Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Derecho, 1995.

laboral. Si la falta es grave podrá despedir al infractor. En otros términos, la causa extintiva no opera automáticamente, sino que faculta a una de las partes para extinguir, legitimando su acción. Lo que es bueno precisar, por su ocurrencia habitual, es que la amonestación al trabajador supone la condonación de la falta, esto es, la renuncia del empleador al derecho de invocarla como fundamento de una extinción.

3. El despido es, en segundo lugar, **una sanción, acordada por el empleador, en uso de su poder disciplinario, que es a la vez parte de su poder de dirección.** El poder de dirección entrega al empresario la facultad de dirigir y administrar la empresa, fijando los términos en que debe desarrollarse la prestación laboral. Naturalmente, dentro del marco del contrato. Y también la de sancionar los incumplimientos en que incurra el trabajador. De allí que el despido por causa imputable al trabajador se denomine comúnmente en la doctrina “**despido disciplinario**”.
  4. El poder disciplinario debe ejercerse sobre la **base aplicar 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 mas onerosas.
  5. El despido es la **sanción mas grave y onerosa que contempla el ordenamiento jurídico laboral**. Implica la ruptura del vínculo y, desde el punto de vista material, significa privar de su fuente de sustento, intempestivamente, a un trabajador y su grupo familiar. Se trata, como se ha dicho, de una doble sanción: privar de fuente de sustento al trabajador y, además, sin pago de indemnizaciones. Lo que en un país como el nuestro, en que las prestaciones por causa del desempleo son claramente insuficientes, viene en constituir un agravante adicional que no puede dejar de considerarse al adoptar una resolución como el despido.
  6. De lo que se sigue que, tratándose de una **sanción gravísima, queda reservada exclusivamente para las faltas que tengan el mismo carácter:** aquellas que representan incumplimientos muy graves de obligaciones contractuales. Lo que, en términos generales, ha sido recogido por la
-

jurisprudencia: no son pocos los casos en que el Tribunal reconoce la existencia de un incumplimiento culpable del trabajador, pero determina al mismo tiempo que no se trata de un incumplimiento de tal magnitud que haga procedente el término del contrato sin el pago de las indemnizaciones que establece la normativa. Lo que conlleva su declaración de arbitrario o injustificado. Como está dicho, el principio de la gradualidad es inherente a toda normativa sancionatoria.

7. Y es que, en términos generales, **hemos de decir que la naturaleza sancionatoria del despido hace que le sean aplicables a la decisión extintiva las categorías propias de toda norma de este carácter.**
8. En primer lugar, deben regir en la materia los **principios de legalidad y tipicidad**. Así como ninguna persona puede ser condenada sino en virtud de una norma que tipifique la conducta reprochable, establecida con anterioridad a su perpetración, ningún trabajador puede ser despedido sino en virtud de una causa justificada, establecida por la ley con anterioridad a la conducta culpable que se imputa a ese concreto trabajador.
9. Lo que nos lleva a dejar establecido que **el despido, con todas las reservas y discusiones doctrinales que ello merezca, es hoy un acto causado**. Es decir, solo puede producirse en virtud de una justa causa, establecida por ley. Por supuesto que los matices resultan de la naturaleza distinta de las infracciones que contempla el código criminal, de aquellas que se producen en el ámbito del contrato de trabajo. Lo que de inmediato nos lleva a precisar que, en las causales que contempla la normativa laboral encontraremos una amplitud y ambigüedad impropias de la norma penal criminal.
10. Como es sabido, se ha producido, desde siempre, la discusión entre las posturas que están por otorgarle al empresario la libertad de contratar y despedir sin restricciones, que consideran parte inseparable de la libertad de empresa o de industria, y aquellas que estiman que, en materia de vigencia y término de la relación laboral, están comprometidos valores y temas que exceden, con mucho, el ámbito meramente económico y que, en definitiva, dicen relación con la dignidad humana. Mas allá de esta discusión, es un hecho que, en general, las legislaciones, incluida la nuestra, siguen alineadas

con la postura de proporcionar, también con matices, determinados grados de estabilidad en el empleo. Al menos restringiendo el despido fundado en el mero arbitrio patronal y consagrando sistemas de despido causado. Al respecto, bueno es mencionar un hecho interesante: los mas importantes sindicatos españoles, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, y la principal organización patronal de ese país, Confederación de Empleadores, CEOE, suscribieron, ya en Abril de 1997, tres convenios, uno de los cuales tiene por objeto promover el empleo estable. Especialmente importante resulta la parte introductoria de ese convenio: trabajadores y empresarios declaran su convicción de que el empleo precario no ayuda ni a los trabajadores, ni a las empresas, ni al país, por lo que comprometen sus esfuerzos por avanzar hacia mayores niveles de contratación indefinida.

11. Pero, y refiriéndonos a **nuestro ordenamiento, debemos decir desde ya que se trata de un sistema causado impropio**: teniendo en cuenta la existencia de una causal abierta, las necesidades de la empresa, podríamos hablar con mayor propiedad de un sistema de **despido libre pagado**.
12. La causalidad en **nuestro derecho se manifiesta en el establecimiento por ley de ciertas conductas, tipificadas en el artículo 160 de Código del Trabajo, que permiten al empleador justificar su decisión extintiva**. A pesar del carácter abierto de alguna causal, o de que otra subsuma a todas las demás, resulta evidente la intención restrictiva que para el poder disciplinario o sancionatorio del empleador reviste la existencia de causales tasadas. En realidad todas estas conductas configuran “un grave incumplimiento contractual”, y hay quienes afirman que, en este sentido, resultaría suficiente con la causal del N° 7 del artículo 160. Sin embargo, en algún caso se ha precisado, aparentemente por razones de seguridad jurídica, la especial trascendencia y gravedad de la causa. Es el caso del N° 1 del mismo precepto, que en realidad establece 5 causales distintas en un solo numerando. Nótese que la norma enfatiza lo que es una característica aplicable a todas las causas extintivas: las **conductas deben ser graves y debidamente comprobadas**; en otro caso, el legislador ha querido tal vez dejar constancia de la preocupación de la sociedad por un determinado tipo de incumplimiento o conducta, como

las inasistencias durante dos lunes en el mes. Este razonamiento es, aparentemente, una de las justificaciones que se dan para incluir como causa específica de despido el acoso sexual: dejar constancia de la especial aversión de la sociedad por este tipo de conductas.

13. De esta manera, resulta que **solo son causales justificativas aquellas que señala la ley. No existen otras. De modo que resulta inocuo, sin eficacia alguna, que las partes convengan establecer en el contrato causales distintas de aquellas que la ley contempla.** O que se pretenda vulnerar la norma protectora por la vía de establecer conductas que, supuestamente de común acuerdo, se predeterminan como de gravedad suficiente para constituir incumplimientos que ameritan el término del contrato sin pago de indemnizaciones. Como se ha declarado, ello haría también inocuo el control judicial de la extinción del contrato. Bastaría establecer que tal conducta es estimada por las partes como incumplimiento grave de obligaciones contractuales, para que operara la causa legal. En este aspecto, bueno es recordar que los contratos de trabajo siguen siendo, en una inmensa mayoría, contratos de adhesión. Y que, si se permite la inclusión de tales cláusulas, se violaría un principio básico del derecho del trabajo, que es el de la irrenunciabilidad: estaría el trabajador renunciando al derecho de ser despedido solo por una justa causa, calificación esta última que solo corresponde efectuar al órgano jurisdiccional.
14. En la misma línea de razonamiento, debemos decir que **las conductas que se estiman constitutivas de justa causa de despido, deben estar relacionadas, estrictamente, con las obligaciones que impone al dependiente el contrato de trabajo.** Y, mas concretamente aún, con la prestación laboral. De esta manera, quedan excluidas como causal de término de la relación laboral toda conducta que sea ajena al marco contractual. En términos generales, toda conducta del trabajador realizada fuera del lugar de la prestación del servicio y fuera de la jornada laboral convenida. De esta manera, y a vía de ejemplo, no le resulta lícito a una empresa establecer en sus contratos de trabajo, incluso con la aceptación del trabajador, que éste debe informar acerca de su nivel de endeudamiento en el sistema financiero, para mencionar un tema hoy en

discusión, y que ha tenido jurisprudencia contradictoria. Esa materia pertenece al ámbito de la intimidad del trabajador, a su vida privada, de modo que no resulta propio convenir tal cosa en el contrato. No compartimos pues, alguna jurisprudencia administrativa que otorga validez a este tipo de cláusulas por el hecho de haber sido consentida por el trabajador.

15. Y es que **el poder disciplinario del empleador, en lo que a las causales que se invocan para el despido se refiere, tiene, además de los límites propios de la normativa laboral (gravedad, culpabilidad, tipicidad) el límite que imponen los derechos fundamentales del trabajador:** el poder de dirección permite al empresario dirigir, administrar y sancionar, pero no le permite violar derechos constitucionales del dependiente: ni su derecho a la vida privada, ni el principio de no discriminación, o su libertad de conciencia, su derecho a una adecuada defensa, a la libertad sindical, a su libertad de opinión, etc. Es lo que los autores han llamado **“la ciudadanía en la empresa”**: así como el trabajador tiene derechos como ciudadano, como miembro de la sociedad, también los tiene, y deben regir sin restricciones, en el ámbito de esa microsociedad que es la empresa.<sup>2</sup> Esto me parece un asunto trascendente, que debe ser considerado por el juez en cada litigio en que se plantee: cualquier despido que viole derechos fundamentales es un acto nulo, de nulidad absoluta. Que puede y debe ser declarado nulo por el juez que conozca de ese litigio. Por supuesto, incluso actuando de oficio. Y ello desde siempre, por la sola aplicación de normas elementales de derecho común: los actos y conductas contrarios al Derecho Público chileno y, en general, los actos y contratos prohibidos por la ley, adolecen de objeto ilícito, conforme lo prescriben los artículos 1.462 y 1.466 del Código Civil. Lo que constituye causa de nulidad absoluta, según lo determina el artículo 1.682 del mismo código. Y ahora por la norma expresa del artículo 5° del Código del Trabajo, incorporada por la Ley N° 19.759, del año 2001. De esta forma, y a manera de ejemplo, es que la omisión de la carta de aviso de despido, así como la insuficiente determinación de los hechos fundantes del mismo, deberían

---

<sup>2</sup> Jeammaud, Antoine: “Los Derechos de Información y Participación en la Empresa: la Ciudadanía en la Empresa”, en Ciudadanía y Participación en la Empresa, Editorial Trotta, Madrid, 1992.

acarrear, estrictamente hablando, la declaración de nulidad de la extinción, porque, como se ha dejado establecido en numerosas sentencias, ello causa la indefensión del trabajador. Lo que vulnera una garantía constitucional, la del debido proceso.

16. De la misma manera, debe dejarse sentado que **las causales deben aplicarse, como está insinuado en los párrafos precedentes, en su estricto sentido y alcance.** No es posible, sin violentar la seguridad jurídica, darle un alcance extensivo a las causales que contempla la ley. A vía de ejemplo, no podemos sino hacer un juicio de reproche a aquella sentencia que ha resuelto que incurre en la causal del artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo, negociaciones ejecutadas por el trabajador dentro del giro de la empresa, que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato, el trabajador que insinúa a un tercero la prestación de un servicio prohibido en el Reglamento Interno de la empresa. Como es obvio, se trata de una restricción del derecho a la libertad de trabajo que contempla el artículo 19 N° 16 de la Constitución. Por ello, la norma exige, como mínimo resguardo, la aceptación del trabajador al suscribir el contrato. Pero ocurre que el Reglamento Interno es una manifestación del poder de dirección del empleador, que se establece unilateralmente, sin que su revisión por la Inspección del Trabajo sea suficiente para alterar ese carácter.

17. Nos hemos referido con alguna latitud a las características del despido en relación a la causa. Pero una segunda característica que emana del carácter sancionatorio del despido disciplinario, es la aplicación de la llamada **presunción de inocencia.** El trabajador a quien se imputa haber incurrido en una conducta que la ley tipifica como causa legal de extinción, debe presumirse inocente, y en consecuencia injustificado su despido, mientras el empleador no acredite, suficientemente, la veracidad de los hechos en los que la causal encuentra fundamento. Estamos incurriendo en lo que un autor llama “la tendencia reduccionista de la presunción de inocencia”.<sup>3</sup> Es decir, la estamos reduciendo a su expresión mas elemental: una cuestión de orden procesal, que obliga al empresario a rendir probanzas suficientes de la

culpabilidad del trabajador imputado. Como es sabido, se trata también de un principio generalmente aceptado por nuestra jurisprudencia, en numerosas sentencias: acreditado que sea el hecho del despido, la carga de probar la justa causa invocada recae sobre el empleador.

18. Hemos dicho también al comenzar que los hechos constitutivos de la causa invocada deben ser graves. Y hemos dicho que el carácter de “grave” que se atribuye a una determinada conducta debe ser calificada por el juez de la causa. Lo que nos queda decir al respecto, como consecuencia del carácter sancionatorio del despido, es que al hacer el llamado **“test de gravedad”**<sup>4</sup>, debe considerarse las que podríamos llamar las **“atenuantes” y “agravantes”**, de la conducta estimada como incumplimiento contractual por el empleador. **E incluso circunstancias que operen como eximentes de responsabilidad**. A tal efecto, debe considerarse como atenuante en un caso determinado, el hecho que el trabajador incurra por primera vez en la falta. Es decir, estamos hablando de una conducta anterior irreprochable. Por el contrario, será agravante de la conducta el hecho de ser reiterativa. Es decir, la reincidencia agrava la responsabilidad del imputado. En particular, si ha sido amonestado con anterioridad por similar comportamiento. Pero, a su vez, si no ha habido amonestación, se trataría de un elemento que atenúa la culpa, e incluso puede llegar a exculpar al trabajador: podría afirmarse, por ejemplo, que una permisividad de años respecto al ingreso tardío del trabajador a su puesto de trabajo, sin amonestación alguna, da cuenta, antes que de una conducta culpable reiterada, de un caso de modificación tácita del contrato. Asimismo, a nuestro juicio no resulta justificado el despido de un trabajador que es sorprendido en una riña con un compañero de trabajo, pero que ha sido agredido y que solo ha actuado en defensa legítima de su integridad física. O que ha respondido a una provocación grave, como una imputación injuriosa que afecta a su honra, etc.

---

<sup>3</sup> Pedrajas Moreno, Abdón: “Despido y Derechos Fundamentales”, Editorial Trotta, Madrid. 1992.

<sup>4</sup> Montoya Melgar, Alfredo: Ob. Citada.



19. Lo que si resulta también evidente, y que ha sido evaluado correctamente por nuestros tribunales, **es que el “test de gravedad” implica relacionar, como ya lo hemos referido, la cuantía de la falta con la gravedad de la sanción.** Me refiero a que la sanción resultará adicionalmente onerosa para el trabajador imputado si se tiene presente, por ejemplo, que se trata de un trabajador antiguo. En tal caso, la pérdida de su indemnización por años servidos representa un daño patrimonial importante. Siendo probable además que, si se trata de una persona mayor de 40 años, le será difícil encontrar un nuevo empleo.
20. Finalmente, hemos de hacer mención a una característica relevante del despido: para que la conducta que conlleva un incumplimiento contractual sea efectivamente considerada como causa justa de extinción, debe ser **culpable**. Concepto que abarca tanto el dolo como la culpa. Si la conducta supuestamente configurativa de una causa legal de despido carece del elemento que el profesor Eduardo Novoa Monreal denomina reprochabilidad en la conducta penal, no concurrirá la causal. Tal elemento surge, como está dicho, de la naturaleza del despido. Y además, del examen atento de las normas del artículo 160 del Código del Trabajo. Nótese que las faltas al trabajo, para constituir causa legal, deben ser **injustificadas**; o que el abandono de trabajo consiste en la **“salida injustificada del trabajador del sitio de la faena”**; o que la negativa a trabajar debe ser **injustificada**; o que los actos, omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento deben ser **“temerarias”**, y el perjuicio material en las instalaciones, maquinarias o herramientas de la empresa debe ser **“causado intencionalmente”** por el trabajador, etc. Si el trabajador incurre en algún incumplimiento por error, o por causas ajenas a su voluntad, o simplemente por ineptitud, no incurre en causal de despido disciplinario. Tal vez en alguna causal de despido objetivo, que en nuestra legislación podría lejanamente asimilarse a las necesidades de la empresa, artículo 161 del Código del Trabajo. Lo que naturalmente obliga al empleador a indemnizar al trabajador despedido. Especialmente ilustrativo resulta tener presente que el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores de España, que se refiere al

despido objetivo, contempla como causa de extinción las faltas reiteradas del trabajador a sus labores, cuando excede ciertos márgenes, considerando incluso las ausencias justificadas. En tal caso, la ley estima poco razonable imponerle al empleador la prolongación de un vínculo que evidentemente le resulta mas oneroso que lo que pudo, también razonablemente, prever al momento de la contratación.

21. Así las cosas, y a manera de conclusiones, podemos decir:

20.1. Que el despido es un sanción, la mas grave del ordenamiento jurídico laboral, que implica la ruptura del vínculo. Se trata de una doble sanción: despido-no pago de indemnizaciones;

20.2. Que del carácter sancionatorio del despido emanan los principios y consecuencias que se han referido, que son en definitiva propias de todo derecho sancionatorio, penal o administrativo: los principios de gradualidad, legalidad y tipicidad, que se manifiestan en la existencia de un sistema causado de extinción del contrato; la presunción de inocencia, que obliga al empleador a acreditar los hechos fundantes de la causal invocada.

20.3. Que el despido, aún cuando se perfecciona por la sola voluntad del empleador, tiene como límites, además de aquellos propios de la normativa laboral, (legalidad y tipicidad, gravedad, etc.) los derechos fundamentales del trabajador. Un despido que viola derechos constitucionales debe ser declarado nulo, de nulidad absoluta, antes por aplicación de las normas de derecho común que se han referido, y ahora por la norma expresa del artículo 5° del Código del Trabajo.

20.4. Que las causales de despido tienen el carácter de tasadas o taxativas, lo que significa que no existen otras sino las que expresamente señala la ley. De lo que se sigue que no le está permitido al empleador, ni siquiera con acuerdo del trabajador, establecer causales distintas.

20.5. Que las causales tienen un carácter restrictivo respecto del poder de dirección, y por ende del poder disciplinario del empleador. Lo que, unido a su carácter de normas de orden público, impiden absolutamente su aplicación extensiva.

---