

## LA INMEDIATEZ EN EL EJERCICIO DEL PODER DISCIPLINARIO EMPRESARIAL: PERDÓN DE LA CAUSAL.

(SENTENCIA DE LA CORTE DE APELACIONES DE VALPARAÍSO, 28 DE AGOSTO DE 2013, ROL REFORMA LABORAL N° 220-2013

CAUSA “EMPRESA ECA PICHA S.A. CON YASMÍN TAPIA CARVAJAL”)

RAÚL AUDITO FERNÁNDEZ TOLEDO\*

Universidad de Talca

### 1. CUESTIONES GENERALES SOBRE EL EJERCICIO EN PLAZO RAZONABLE DEL PODER DISCIPLINARIO EMPRESARIAL

Si bien el empleador está dotado de la facultad de imponer sanciones a sus trabajadores dependientes que incurren en infracciones e incumplimientos laborales en virtud del poder disciplinario, que constituye un derecho potestativo, el mismo no es absoluto. Lo que se debe principalmente a que su ejercicio produce efectos perjudiciales sobre los derechos e intereses de los trabajadores. De ahí que se encuentre sujeto a numerosos límites, los cuales en el ordenamiento jurídico nacional, en su gran mayoría, no tienen reconocimiento normativo expreso. Uno de los pocos límites establecidos expresamente en la ley, en nuestra opinión, es el respeto de los derechos fundamentales del trabajador, que constituyen un límite de las facultades que la ley le reconoce al empleador (artículo 5 inciso 1° del Código del Trabajo). En cambio, los restantes límites del poder disciplinario han sido reconocidos y aplicados por la jurisprudencia fundada en principios generales del derecho sancionador estatal. Así ocurre, entre otros, con los principios *non bis in idem* y proporcionalidad, que son trasladados, con ciertos matices, desde el *ius puniendi* estatal y aplicados al poder del empleador de imponer sanciones a sus trabajadores dependientes, porque, en su concepto, son principios generales aplicables a toda potestad sancionadora, pública o privada. De esta forma, aunque no tengan un reconocimiento expreso en la legislación laboral, de todas maneras deberán observarse al momento en que se decide imponer una sanción a algún trabajador, por ser inherentes a toda potestad sancionadora.

Teniendo en consideración que el ejercicio del poder disciplinario tiene la naturaleza jurídica de derecho potestativo, surge el problema de determinar si existe un plazo dentro del cual el empleador debe imponer una sanción al trabajador que incurrió en una infracción laboral, si decide ejercer el poder disciplinario. Duda que resulta razonable porque no existe en el ordenamiento jurídico laboral nacional ninguna disposición que establezca un plazo para el ejercicio del poder

\* Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Concepción. Abogado. Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Talca-Universidad de Valencia. Abogado Asociado Philippi Irarrázaval Pulido & Brunner Abogados. Profesor del Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social impartido en conjunto por la Universidad de Talca y la Universidad de Valencia. Correo electrónico: raulfernandeztoledo@gmail.com.

disciplinario empresarial, a diferencia de lo que ocurre en algunas legislaciones del derecho comparado, como la española<sup>1</sup> y la francesa<sup>2</sup>, donde se establece un plazo de prescripción de las faltas laborales, transcurrido el cual se extingue el poder sancionador del empresario para sancionar la falta que no se ha castigado oportunamente.

No obstante el vacío normativo existente en nuestro país el poder disciplinario debe ejercerse en un plazo razonable, no pudiendo quedar permanentemente el trabajador afecto a la posibilidad de un castigo por infracciones pretéritas. Las razones que justifican la exigencia de un plazo prudencial para el ejercicio del poder disciplinario no siempre han sido unívocas ni únicas. Así, se indica que como resguardo a la posición contractual del trabajador la inmediatez en la sanción buscar impedir que la utilización tardía de la imputación de una falta se traduzca en una conducta de carácter arbitraria de parte del empleador, debido a que este ha creado con su propio comportamiento pasivo una situación de aceptación de la conducta del trabajador en términos tales de generar en este una legítima confianza en orden a que el empleador no utilizará la vía disciplinaria<sup>3</sup>. Asimismo, se indica que el ejercicio oportuno del poder disciplinario permite al trabajador hacer valer con eficacia su derecho a defensa, puesto que solamente la inmediata imputación le permite invocar los argumentos y justificar su conducta ante el órgano competente para conocer de la impugnación de la sanción que le aplique el empleador<sup>4</sup>.

También, la exigencia de la inmediatez responde a intereses del empleador, debido a que reviste a la imposición de la sanción de seriedad y congruencia respecto a la infracción castigada. La propia finalidad de la sanción disciplinaria exige necesariamente tempestividad en su imposición, a fin de disuadir al trabajador que no repita el comportamiento castigado. El transcurso de un cierto lapso sin que exista reacción de parte del empleador induce al trabajador a considerar legítimo o cuando menos tolerado el comportamiento en cuestión<sup>5</sup>.

Esta pluridireccionalidad de razones del criterio de la inmediatez revela que su fin último reside en la certeza de la relación jurídica en el contexto de la ejecución del contrato de trabajo según la conducta correcta y de buena fe<sup>6</sup>.

## 2. LA EXIGENCIA DE UN PLAZO RAZONABLE EN EL EJERCICIO DEL PODER DISCIPLINARIO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO NACIONAL

A pesar del vacío normativo que existe en el ordenamiento jurídico nacional en la regulación de los plazos dentro de los cuales puede imponerse legítimamente una sanción al trabajador, el poder disciplinario necesariamente debe ejercerse dentro de un plazo razonable. Afirmación que se funda en la seguridad jurídica que debe imperar en las relaciones jurídicas, carácter que

<sup>1</sup> 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”.

<sup>2</sup> El artículo L 122 – 4 del Código del Trabajo 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”.

<sup>3</sup> MAINARDI, Sandro. *Il potere disciplinare nel lavoro privato e pubblico. Art. 2106. Italia, Milano: Guiffré Editore, 2002, p. 386.*

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> SANTANA, Ricardo. *El poder disciplinario del empleador en la empresa privada.* Uruguay, Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2001, p. 145.

<sup>6</sup> MAINARDI, Sandro. *op. cit.* (n. 3), p. 387.

tiene el contrato de trabajo, más aún si se considera que aquella tiene la naturaleza de principio general del derecho y valor superior del ordenamiento jurídico. Sostener que el empleador puede sancionar en cualquier tiempo a un trabajador, independientemente del tiempo en que haya cometido una infracción laboral, 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 intereses de las distintas partes. En general, ninguna expectativa jurídica legítima puede tenerse en una situación de eterna pendencia, especialmente en el caso del poder disciplinario, donde es necesaria la certeza. La posición de autotutela del empresario y la subordinación del trabajador provoca que mantener sobre éste la amenaza de una sanción indefinidamente, sin hacerla efectiva pero sin renunciar a este derecho, constituye una conducta abusiva que produce indefensión y es contraria a la seguridad jurídica<sup>7</sup>.

Refuerza lo sostenido el principio general de derecho de la buena fe, que se encuentra reconocido en materia contractual de modo expreso en el artículo 1546 del Código Civil, 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 legal<sup>8</sup>. En materia disciplinaria la cláusula general de la buena fe actúa en todo caso, aún a falta de plazos para el válido ejercicio del poder disciplinario. Es la opinión sostenida también por los autores italianos<sup>9</sup>, en cuyo ordenamiento jurídico tampoco existe una norma que establezca 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 laboral fundado principalmente en la buena fe.

En base a los principios jurídicos de la buena fe y de seguridad jurídica es que el poder disciplinario debe ejercerse en un plazo razonable, límite que recibe el nombre de principio de inmediatez<sup>10</sup>. Dicho principio lo recoge el Convenio 158 y la Recomendación 166 de la OIT<sup>11</sup> sobre terminación de la relación laboral, los que si bien no han sido ratificados por el Estado de Chile, no formando parte del ordenamiento jurídico nacional, de todas formas deben tenerse presentes en su calidad de norma mínima internacional<sup>12</sup>. Además, el principio de la inmediatez poseería un carácter estrictamente normativo de que le dota el artículo 1546 del Código Civil, por fundarse en la buena fe contractual.

<sup>7</sup> RODRÍGUEZ, Emma. *El poder disciplinario y la negociación colectiva*. España, Granada: Comares, 2008, p. 49.

<sup>8</sup> Véase LANATA, Gabriela. “La aplicación del Derecho Civil en el Derecho del Trabajo”, en: *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Chile*, Volumen 4-n° 7. Chile, Santiago, 2013, pp. 73-96.

<sup>9</sup> Véase CARINCI, Franco; DE LUCA TAMAJO, Raffaele; TOSI, Paolo; TREU, Tiziano. *Diritto del Lavoro. Volume 2. Il rapporto di lavoro subordinato*. Reimpresión con apéndice de actualización de la edición de 1985. Italia, Torino: UTET, 1985, p. 277; PERA, Giuseppe. *Diritto del Lavoro*. Tercera Edición. Italia, Padova: Cedam, 1988, p. 541; DAVOSSA, Edoardo. *Il Potere Disciplinare nel rapporto di lavoro*. Segunda Edición. Italia, Milano: Ipsoa Informática, 1989, p. 62.

<sup>10</sup> SANTANA, Ricardo. *op. cit.* (n. 5), p. 146.

<sup>11</sup> El artículo 10 de la Recomendación 166 de la OIT 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 OIT 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.

<sup>12</sup> ROJAS, Irene. “Naturaleza jurídica de la indemnización por término de contrato de trabajo en el Ordenamiento Laboral Chileno”, en: *Revista de Derecho (Pontificia Universidad Católica de Valparaíso)*, XLI. Chile, Valparaíso, 2013, p. 111.

Como un resguardo de la posición del trabajador, la inmediatez busca impedir que la utilización tardía del poder disciplinario se traduzca en una conducta de carácter discriminatorio de parte del empleador. Por ello su inactividad prolongada debe interpretarse como una aquiescencia de la conducta del trabajador, generando en este último una legítima creencia de la voluntad del empleador de no proceder por vía disciplinaria<sup>13</sup>.

Por su parte, en la jurisprudencia laboral nacional<sup>14</sup> se ha 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 despedirlo y la oportunidad en que 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 justifique dicha ruptura. Es por ello que concluye que debe existir un término razonable para el despido, de conformidad con la voluntad del legislador, que no puede ser la de permitir que entre la falta y la sanción 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.

Ahora bien, por no existir un plazo exacto de prescripción de las faltas laborales en el ordenamiento laboral nacional, la calificación del ejercicio del poder disciplinario dentro de un plazo razonable corresponderá en un primer momento al empleador, que es quien impone la sanción, y luego a los Tribunales de Justicia o a la Inspección del Trabajo, dependiendo de la sanción laboral aplicada<sup>15</sup>, de impugnarse la misma por el trabajador sancionado. Los órganos del Estado deben aplicar el principio de la inmediatez atendiendo las circunstancias del caso, pero dado que afecta a una materia disponible no deben apreciar de oficio su violación, bajo el riesgo que su resolución adolezca de un vicio que la haga anulable. Es así, que tratándose del despido disciplinario, para que el Juzgado de Letras del Trabajo pueda calificar si el mismo se materializó en un tiempo razonable es menester que el trabajador alegue el ejercicio extemporáneo del poder disciplinario en la demanda y rendir prueba al efecto, de lo contrario, los jueces del fondo no pueden entrar a pronunciarse sobre esa circunstancia so pena de incurrir la sentencia definitiva en el vicio<sup>16</sup>.

El ejercicio intempestivo del poder disciplinario contraviene el principio general de buena fe. Si el titular del poder permanece inactivo, el ejercicio posterior ha de reputarse extemporáneo, por ser contrario al principio general de buena fe. Quien goza de un poder unilateral que le faculta para imponer una sanción al otro contratante, o para extinguir la relación laboral, todo ello sin necesidad de acudir al juez por regla general<sup>17</sup>, no tiene más opciones que ejercer el poder en un tiempo razonablemente breve, a partir del momento en que conoce el incumplimiento, o bien per-

<sup>13</sup> MAINARDI, Sandro. *op. cit.* (n. 3), p. 386.

<sup>14</sup> Sentencia de la Excma. Corte Suprema, 22 de septiembre de 1997, Rol N° 3.388 – 1.996; sentencia de la Excma. Corte Suprema, 24 de junio de 2008, Rol N° 2.414 – 2008.

<sup>15</sup> En conformidad al artículo 157 del Código del Trabajo la Inspección del Trabajo competente conoce de la impugnación de las multas impuestas al trabajador previa reclamación del afectado. Tratándose de las demás sanciones su conocimiento es de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo.

<sup>16</sup> Sentencia de la I. Corte de Apelaciones de Santiago, 28 de mayo de 2014, Rol Reforma Laboral N° 59 – 2014.

<sup>17</sup> La excepción está constituida por los trabajadores que gozan de fuero laboral, debido a que el artículo 174 del Código del Trabajo exige, tratándose del despido disciplinario, autorización previa del juez competente para materializarlo. De infringirse dicha norma el despido es nulo absolutamente.

manecer inactivo, renunciando a la posibilidad de sancionar. Pero la conducta pasiva prolongada implica que todo ejercicio extemporáneo viole el principio de la buena fe.

En consecuencia, no existe ninguna duda que la ausencia en nuestro derecho positivo de una norma que establezca un plazo de prescripción o de caducidad que limite el ejercicio del poder disciplinario no significa admitir que el empleador pueda retrasar sin más discrecionalmente la aplicación de la sanción y la ejecución material de la misma<sup>18</sup>. El comportamiento del empleador, que tiene cabal conocimiento de una falta laboral y no la sanciona de inmediato, sino luego de transcurrido un plazo excesivo, contraviene no solo la buena fe y la seguridad jurídica sino también el principio<sup>19</sup>. Frente a una determinada falta imputable al trabajador, el empleador deberá disponer de inmediato la imposición de una sanción laboral. La aplicación de una sanción, entre ellas el despido, debe ser próxima a los hechos en que se funda o a la oportunidad en que el empleador tomó conocimiento efectivo de dichas circunstancias, de no ser coetáneas ambas circunstancias. No hacerlo en la oportunidad y demorar la decisión, acarrea que la falta que se quiere hacer valer pierda vigencia y actualidad, en cuyo caso se dirá que el empleador ha renunciado a tal facultad<sup>20</sup>, y de ejercerse deberá castigarse conforme a la normativa vigente la sanción aplicada fuera de tiempo.

Según la jurisprudencia de nuestros Tribunales de Justicia, tratándose del despido disciplinario, la aplicación de la causal debe ser próxima a los hechos en que se funda o la oportunidad en que el empleador tomó conocimiento efectivo de dichas circunstancias, pues sólo así puede el dependiente recurrir a una adecuada defensa de sus derechos; el despido debe fundarse en hechos presentes y no pretéritos, se busca con ello dotar a la relación laboral de certeza en cuanto a su vigencia, evitando así que el trabajador esté sometido permanentemente al fantasma del despido<sup>21</sup>.

### 3. FORMA DE COMPUTAR EL PLAZO RAZONABLE PARA EL EJERCICIO DEL PODER DISCIPLINARIO

La orientación doctrinal y jurisprudencial predominante es interpretar el criterio de la inmediación con una cierta elasticidad, a partir de la consideración que la tempestividad de la imposición de la sanción debe ser relativa, porque debe computarse no desde el momento de la comisión de la falta laboral sino desde que se adquiere conocimiento por parte del empleador de la misma<sup>22</sup>. Ello por dos razones principales. De un lado, porque es necesario dar al empleador un cierto lapso de tiempo para el preciso conocimiento de la infracción disciplinaria con el fin de proceder a la imposición de la sanción teniendo un preciso y completo conocimiento de la falta, que tratándose de sanciones materializadas por escrito, debe especificarse detalladamente en la comunicación dada al trabajador sancionado. Por otro lado, porque permite verificar la falta y el infractor, necesario para adoptar la sanción que sea adecuada.

En consecuencia, el plazo razonable para el ejercicio del poder disciplinario debe ser entre el conocimiento por parte del empleador de la infracción laboral, el autor y la imposición de la

<sup>18</sup> GIL Y GIL, José Luis. *Autotutela privada y poder disciplinario en el empresa*. España, Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Justicia, 1994, p. 133.

<sup>19</sup> Manuel RODRÍGUEZ PIÑEIRO citado por CREMADES SANZ-PASTOR, Bernardo. *La Sanción Disciplinaria en la Empresa*. España, Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1963, p. 28.

<sup>20</sup> Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción, 20 de abril de 2009, Rol N° 456 – 2008, identificador microjuris MJJ19932.

<sup>21</sup> Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción, 20 de abril de 2009, Rol N° 456 – 2008.

<sup>22</sup> MAINARDI, Sandro. *op. cit.* (n. 3), p. 387.

sanción a causa de aquella infracción. 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, 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 lo 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 ejercer la potestad 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 trabajador<sup>23</sup>.

La jurisprudencia judicial en forma reiterada en juicios de despido injustificado ha declarado que el mismo se materializó dentro de un plazo razonable, cuando se concreta luego de concluida la investigación que permitió conocer los incumplimientos y sus autores, no procediendo el perdón de la causal, por no haberse vulnerado el principio de la inmediatez. La Excma. Corte Suprema ha sostenido en numerosas sentencias que el actuar del empleador aparece ajustado a la prudencia, cuando sólo despide a los trabajadores luego de tener certeza de la participación de éstos en los hechos que se le habrían imputado en el curso de la investigación aun cuando éste 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 investigación<sup>24</sup>. En similares términos se han pronunciado las Cortes de Apelaciones<sup>25</sup>. Asimismo, se ha estimado que el despido se materializó en un plazo razonable si tuvo lugar tan pronto como el empleador comprobó el actuar del trabajador, aun cuando los hechos sancionados han ocurrido mucho tiempo antes. Así ocurrió en un caso en que en julio del año 2003 el empleador obtuvo una declaración jurada notarial por parte del trabajador, reconociendo su participación en los hechos ocurridos en el año 2002, y optó en ese momento por hacer

23 MAZZIOTTI, Fabio. *Il Licenziamento illegittimo*. Italia, Napoli: Liguori Editore, 1982, p. 141; GIL Y GIL, José Luis. *op. cit.* (n. 18), p. 138.

24 Sentencia de 6 de enero de 2004, Rol N° 1.231-2003; sentencia de 29 de noviembre de 2005, Rol N° 3976-2003; sentencia de 1 de julio de 2010, Rol N° 1.627-2010.

25 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.

efectiva la terminación de la relación laboral, lo que se estima justificado, entendiéndose que necesitaba el empleador de pruebas concretas para esgrimir la **causal** de caducidad que le daba derecho a finalizar el contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna<sup>26</sup>.

La materialización del despido disciplinario exige como carga para el empleador que deba comunicarlo por escrito, debiendo señalar la causal legal en que se funda y los hechos que la configuran (artículo 162 del Código del Trabajo). Por tanto, es necesario, y muchas veces imprescindible, que deba investigarse un incumplimiento denunciado, tomar conocimiento del mismo, más aún si se considera que el empleador tiene la carga de probar los hechos imputados en la carta de despido en un juicio de despido injustificado (artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo). De ahí, que no opere el perdón de la causal en estos casos, cuando se despide a un trabajador luego de concluida la investigación donde se comprueba la falta laboral, debido a que resulta respetado el principio de la inmediatez. Es por ello que resulta acertado lo concluido por nuestros Tribunales de Justicia, cuando concluyen que el actuar del empleador es conforme con la prudencia, si sólo cuando tiene certeza de la participación del trabajador en las irregularidades que perjudicaron a su empresa, procede a su despido, no pudiendo sostenerse la existencia de la figura del perdón de la causal en estos casos, debido a que la misma exige como premisa esencial el conocimiento cabal y oportuno de la participación que el dependiente en los hechos cuestionados, lo que muchas veces no se logra de inmediato por causas imputables directa y personalmente a este último<sup>27</sup>.

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 laboral. Por consiguiente, el día a partir 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 castiga<sup>28</sup>.

Otra cuestión directamente relacionada con lo anterior, es la relativa a qué órgano de la empresa debe alcanzar el conocimiento de la falta para que empiece a correr el plazo razonable, lo que es particularmente relevante en empresas con estructura organizacional compleja. Al ser el empleador el titular del poder disciplinario, es necesario que el conocimiento lo adquiera él mismo o quien lo represente y tenga facultades para sancionar, entendiéndose entre estos los que detentan algunas de los cargos señalados en el artículo 4 inciso 1° del Código del Trabajo y las personas a quienes expresamente le confiere facultades disciplinarias. De este modo, en las empresas de gran envergadura organizativa, de compleja gestión, el plazo razonable se inicia no en el momento en que el entorno laboral del infractor conoce la falta indebida, sino aquel en que el hecho llega a conocimiento de la dirección de la empresa, al órgano superior que tiene atribuidas las facultades de corrección disciplinaria, esto es, el órgano de la empresa dotado de facultades sancionadoras<sup>29</sup>.

<sup>26</sup> Sentencia de la Excm. Corte Suprema, 29 de noviembre de 2005, Rol N° 4.100 -2004;

<sup>27</sup> Sentencia de la Corte de Apelaciones de Copiapó, 11 de marzo de 2010, Rol N° 101-2009.

<sup>28</sup> POQUET CATALÁ, Raquel. *La actual configuración del poder disciplinario empresarial*. España, Valencia: Tirant lo Blanch, 2011, pp. 257-259.

<sup>29</sup> *Ibid.*, pp. 249-250.

#### 4. CONSECUENCIAS DEL EJERCICIO EXTEMPORÁNEO DEL PODER DISCIPLINARIO

El no ejercicio oportuno de la facultad disciplinaria produce en el derecho comparado la renuncia tácita al ejercicio del poder disciplinario, constituyendo dicho límite temporal lo que la doctrina italiana ha denominado principio *dell immediatezza*, en cuyo ordenamiento jurídico, según se indicó, tampoco existe un plazo perentorio para el ejercicio de la potestad sancionadora del empleador, pero donde la inmediatez o tempestividad es una exigencia connatural a la *ratio* y función del poder disciplinario<sup>30</sup>. En efecto, quien tiene la facultad de imponer sanciones la ejercerá normalmente tan pronto como le sea posible, y de no hacerlo así, habrá renunciado a su ejercicio<sup>31</sup>. Por lo mismo, de ejercerse extemporáneamente el poder disciplinario, la sanción impuesta será dejada sin efecto por el órgano competente, de impugnarse por el trabajador la sanción. Lo que es más claro aún en legislaciones donde existen plazos perentorios para el ejercicio del poder disciplinario, como ocurre, según se indicó, con la normativa laboral española y francesa.

Ahora bien, tratándose del ordenamiento jurídico nacional la natural consecuencia de la ausencia de reconocimiento normativo del principio de inmediatez es que no existe ninguna disposición que regule cuáles son las consecuencias jurídicas que derivan del ejercicio extemporáneo o fuera de tiempo del poder disciplinario. Pero ello no es óbice para negar la sanción de su infracción, solamente existe un cierto grado de indeterminación sobre las consecuencias del ejercicio extemporáneo. Para superar esta dificultad es necesario distinguir entre las sanciones conservativas del contrato de trabajo, que en el derecho del trabajo chileno son la amonestación verbal, la amonestación escrita y la multa, y las sanciones extintivas de la relación laboral, conformada por el despido disciplinario regulado en el artículo 160 del Código del Trabajo. Tratándose de la multa, es reclamable ante la Inspección del Trabajo que corresponda (artículo 157 del Código del Trabajo), y de constatar la misma infracción al principio de inmediatez, que implica renuncia tácita 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, 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, debido a su propia inactividad.

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 jurídicas<sup>32</sup>. Es así, que la posibilidad de dejar sin efecto las sanciones con-

<sup>30</sup> BORTONE, Roberta, "Art. 7 (Sanzioni Disciplinari)", en: *Lo Statuto dei Lavoratori. Commentari, a cura ddi Gino Giugni*. Italia, Milano: Giuffré, 1979, pp. 66 y 67.

<sup>31</sup> MANCINI, Giuseppe. *Il Recesso Unilaterale e i Rapporti di Lavoro. Il Recesso Straordinario. Il Negozio di Recesso*. Italia, Milano: Giuffré, 1965, p. 233.

<sup>32</sup> 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 y Gullón, quienes afirman que "Los principios



servativas emana de la naturaleza de la infracción 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 , que ya no detenta para el caso concreto que se sanciona extemporáneamente, siendo los órganos estatales los encargados de constatar dicha circunstancia, corrigiendo la conducta viciosa.

Distinta es la situación del despido disciplinario, donde tampoco existe ninguna norma que prevea las consecuencias que emanan de un despido extemporáneo, no existiendo claridad sobre la suerte del mismo. Más aún si se considera que existe una norma expresa, la contenida en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, que declara expresamente que la aplicación indebida de alguna de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo, permite declarar injustificado el despido, dando lugar al pago de las indemnizaciones tarifadas que señala, pero nada dice sobre la suerte que corre el acto jurídico mismo del despido. En el mismo orden de ideas, no existe igualmente a propósito de la solicitud de autorización de despido de trabajadores que gozan de fuero laboral, ninguna norma que señale cuál es la decisión que debe pronunciar el juez cuando se solicita extemporáneamente el desafuero.

En los juicios de desafuero, la consecuencia natural de la interposición de una demanda extemporánea solicitando al tribunal autorización para despedir al trabajador infractor, es que no se autorice el desafuero, debido a que el empleador no respetó uno de los límites del poder disciplinario, la inmediatez en la solicitud de autorización para imponer una sanción: el despido, operando la extinción de dicho poder, por perdón de la sanción, al haber renunciado a la posibilidad de imponerla mediante una manifestación de voluntad táctica. Es decir, la solicitud extemporánea de desafuero impide la configuración de la causal de despido disciplinaria invocada. Así se ha resuelto por nuestros Tribunales de Justicia<sup>33</sup>. De esta forma, el empleador debe solicitar inmediatamente autorización al juez para despedir al trabajador una vez que tiene pleno conocimiento de los hechos en que funda la solicitud de desafuero, de lo contrario opera el perdón de la causal. Pero no procede la misma, si autorizado el despido, transcurrió un prolongado lapso de tiempo entre los hechos fundantes del despido y la materialización del mismo, en la medida que ello se haya debido a la tramitación del juicio de desafuero. Pues, ello se debe a una circunstancia que no es imputable al empleador, sino a la legislación laboral, que exige el inicio de un juicio de desafuero, tratándose de los trabajadores con fuero laboral, y a la tramitación del procedimiento mismo, cuya duración en el actual proceso laboral depende esencialmente de los Tribunales de Justicia, que son quienes tienen el impulso procesal de oficio (artículo 429 del Código del Trabajo).

Tratándose de los despidos que no precisan de autorización judicial, por no gozar el trabajador de fuero laboral, el empleador puede materializarlos unilateralmente cuando lo estime conve-

---

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”, DIEZ PICAZO, Luis; GULLÓN, Antonio. *Sistema de Derecho Civil*. Volumen I. Undécima Edición. España, Madrid: Tecnos, 2004, pp. 144-145.

<sup>33</sup> Se ha resuelto: “durante un tiempo bastante extenso la empresa -más de dos años dice el recurso- toleró tal situación sin solicitar el desafuero y la sola circunstancia que le dejó de cancelar la remuneración durante dos meses no desvirtúa la autorización. En ese contexto probatorio es lógico concluir que no hay incumplimiento grave de las obligaciones del contrato e infracción a los artículos 7 del Código Laboral y 1545 del Código Civil como lo expresa el libelo” (sentencia de la Corte de Apelaciones de Rancagua, 16 de marzo de 2010, Rol N° 29-2010, identificador micorjuris MJJ23133).

niente. Ahora bien, sino observa el principio de la inmediatez, no se produce la nulidad 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 por la no observancia del principio de inmediatez, es que si el trabajador despedido impugna tal acto, 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 del Código del Trabajo. De esta forma, se puede observar que el despido conserva su eficacia, extinguiendo el contrato 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 el perdón de la causal<sup>34</sup>

La inmediatez rechaza todo acto intempestivo del ejercicio del poder disciplinario, no mirando la misma tanto la extinción de la responsabilidad disciplinaria, sino el ejercicio mismo del poder disciplinario. Constituye, pues, una limitación temporal directa al ejercicio del poder disciplinario<sup>35</sup>. Debido a que no está regulado en el derecho nacional deben aplicarlo los jueces, atendiendo las circunstancias del caso. Pero dado que afecta una materia disponible, el juez no debe apreciar de oficio su violación y aplicar el perdón de la causal.

A través del análisis de la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Valparaíso el 28 de agosto de 2013, se determinará si se aplicó correctamente el principio de la inmediatez en los términos expuestos, como también cuál ha sido el criterio de los Tribunales de Justicia en juicios similares.

## 5. BREVE RELACIÓN DE LOS HECHOS

La señora Yazmín Tapia Carvajal comenzó a prestar servicios para la empresa ECA Picha S.A. el 16 de marzo del año 2012, desempeñando la labor de “operario de producción”, percibiendo una remuneración de \$182.000.- más gratificaciones. El desempeño de sus labores las realizó en el local ubicado en calle Río Rapel Nº 451, comuna de Concón.

Con fecha 09 de julio de 2012 la empresa procedió a despedir a la trabajadora por inasistencias injustificadas. Sin embargo, con fecha 13 de julio de 2012, la Inspección del Trabajo ordenó a ECA Picha S.A. reintegrar a la trabajadora a sus funciones, ya que fue despedida encontrándose en estado de embarazo, sin haber solicitado la empresa autorización al juzgado competente, tal como lo exige el artículo 174 del Código del Trabajo. La trabajadora se reintegra a sus funciones con fecha 17 de julio de 2012.

En conformidad al artículo 174 del Código del Trabajo la empresa presentó el 20 de diciembre de 2012 ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso demanda de desafuero, por la que solicita al tribunal autorización para despedir a la trabajadora por haber incurrido en la causal de despido contenida en el artículo 160 Nº 3 del Código del Trabajo. Los días en que la trabajadora se habría ausentado injustificadamente de su trabajo serían los días 06, 07, 08, 09, 10, 13, 14, 16, 17, 20, 21, 22, 23 y 24 del mes de agosto de 2012; del 25 de agosto al 18 de octubre de 2012; los días 29 y 30 de noviembre de 2012; y los días 01 al 07 de diciembre de 2012. Todos sin justificación alguna y sin aviso previo.

<sup>34</sup> THAYER, William; NOVOA, Patricio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Tomo IV. Quinta edición actualizada. Chile, Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 2010, pp. 33-34.

<sup>35</sup> GIL Y GIL, José Luis. *op. cit.* (n. 18), p. 152.

La trabajadora al contestar la demanda junto con negar las insistencias injustificadas alegó que operó el perdón de la causal, pues el empleador dejó transcurrir un excesivo lapso de tiempo para ejercer la acción de desafuero.

Por sentencia de 5 de junio de 2013 el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso acogió la demanda de desafuero, fundado en que efectivamente la trabajadora no tuvo justificación para ausentarse de sus funciones en el período que corre entre el 06 de agosto y el 4 de octubre de 2012. De esta manera, aparece configurada, en opinión del tribunal, la causal de caducidad del contrato que alegó el empleador y, en consecuencia se le autorizó para poner término al contrato celebrado con la trabajadora, por resultar acreditado que incurrió en la causal de caducidad prevista en el numeral tercero del artículo 160 del Código del Trabajo.

La trabajadora interpuso recurso de nulidad contra la sentencia definitiva del juzgado de la instancia fundado en la causal de nulidad del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, pues, en su concepto, la sentencia definitiva omitió el pronunciamiento de una cuestión sometida al conocimiento del tribunal, la excepción del perdón de la causal.

## 6. ARGUMENTOS DEL TRIBUNAL PARA ACOGER EL RECURSO DE NULIDAD Y RECHAZAR LA DEMANDA DE DESAFUERO

El punto central de la discusión radica en determinar si la sentencia definitiva del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso incurrió en el vicio denunciado, y al mismo tiempo, establecer si procede la autorización para despedir a la trabajadora con fuero maternal, o por el contrario es improcedente, por haber operado el perdón de la causal. La sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso acogió el recurso de nulidad fundado:

a) Que examinando la sentencia impugnada se colige que la sentenciadora no ha resuelto la defensa del perdón de la causal, advirtiéndose en el considerando octavo que sólo da por acreditado que la trabajadora no concurrió a sus labores a contar del 06 de agosto de 2012 en adelante y, que sólo desde el 05 de octubre de 2012 dichas ausencias aparecen justificadas, por lo que entre el 06 de agosto y el 04 de octubre de 2012 la demandada no concurrió a desempeñar su cometido.

b) Por su parte, el artículo 459 del Código del Trabajo estatuye que la sentencia definitiva debe contener, entre otras menciones: “6° *La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente*”. En el caso sometido a la decisión de la Corte, se ha omitido pronunciamiento acerca de una excepción sometida a la decisión del tribunal, es por ello que la sentencia adolece de un vicio de nulidad, cual es, precisamente, el invocado por la recurrente, que consiste en la omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en el artículo 459 del Código del Trabajo.

Inmediatamente la Corte procedió a dictar sentencia de reemplazo, acogiendo la excepción de perdón de la causal alegada por la trabajadora en la contestación de demanda, rechazando la demanda de desafuero interpuesta por la empresa, fundado:

a) En la contestación de la demanda de desafuero, doña Yasmín Trinidad Tapia Carvajal, opuso la excepción denominada “el perdón de la causal”, en el evento de estimarse que ha faltado sin justificación al trabajo durante la vigencia de la relación contractual que la une con la parte demandante entre el 06 de agosto y el 04 de octubre de 2012.

b) La empleadora el 20 de diciembre de 2012, presentó al tribunal demanda solicitando el desafuero de la trabajadora aduciendo la causal prevista en el N° 3° del artículo 160 del Código del

Trabajo debido a ausencias de la trabajadora, acogida a fuero maternal, desde el 6 de agosto al 7 de diciembre sin justificación ni aviso previo.

c) Se probó que la trabajadora se ausentó injustificadamente entre el 06 de agosto y el 04 de octubre de 2012. Sin embargo, la empleadora solo accionó solicitando el desafuero después de transcurridos casi dos meses desde la última ausencia que se consideró injustificada.

d) De esta forma, se advierte, por parte del empleador, una actitud de pasividad frente a las conductas en que incurrió la trabajadora que importan una causal de terminación del contrato de trabajo, específicamente, la del número 3° del artículo 160 del Código Laboral; tal pasividad que se prolongó durante un lapso razonable, como son cerca de sesenta días, trae como consecuencia la ineficacia del despido por estimarse que ha operado el llamado “perdón de la causal”, por cuanto no accionó oportunamente, solicitando el desafuero de la demandada, ocurriendo que, en la demanda incoada en estos antecedentes laborales, basa el despido en conductas pretéritas de la trabajadora.

## 7. COMENTARIOS A LA SENTENCIA DE LA I. CORTE DE APELACIONES DE VALPARAÍSO

La sentencia de reemplazo de la I. Corte de Apelaciones de Valparaíso, en nuestra opinión, aplica en forma correcta el principio de la inmediatez. Esto porque el empleador mantuvo una actitud pasiva frente a las insistencias injustificadas de la trabajadora durante dos meses, que es un plazo excesivamente prolongado. Es decir, entre la fecha que tomó conocimiento el empleador de las inasistencias injustificadas y la interposición de la demanda, momento en que decidió ejercer el poder disciplinario, transcurrieron 60 días, plazo que el tribunal estima excesivo, configurándose el perdón la causal, debido a que se renunció a ejercer el poder disciplinario en forma oportuna, esto es, dentro de un plazo razonable.

En los juicios de desafuero, la consecuencia natural de una demanda extemporánea solicitando al tribunal autorización para despedir al trabajador infractor, es que no se autorice el desafuero, debido a que el empleador no respetó uno de los límites del poder disciplinario: la inmediatez en la solicitud de autorización para imponer el despido, operando la extinción de dicho poder, por perdón de la sanción, al haber renunciado a la posibilidad de imponerla mediante una manifestación de voluntad táctica. Es decir, la solicitud extemporánea de desafuero impide la configuración de la causal de despido disciplinaria invocada. Así se ha resuelto en casos similares<sup>36</sup>. De esta forma, el empleador debe solicitar inmediatamente autorización al juez para despedir al trabajador una vez que tiene pleno conocimiento de los hechos en que funda la solicitud de desafuero, de lo contrario opera el perdón de la causal. Pero no procede la misma, si autorizado el despido, transcurrió un prolongado lapso de tiempo entre los hechos fundantes del despido y la materialización del mismo, en la medida que ello se haya debido a la tramitación del juicio. Pues, ello se debe a una circunstancia que no es imputable al empleador, sino a la legislación laboral, que exige el inicio de un juicio de desafuero, tratándose de los trabajadores con fuero laboral, y a la tramitación del procedimiento mismo, cuya duración en el actual proceso laboral depende

<sup>36</sup> Se ha resuelto: “durante un tiempo bastante extenso la empresa -más de dos años dice el recurso- toleró tal situación sin solicitar el desafuero y la sola circunstancia que le dejó de cancelar la remuneración durante dos meses no desvirtúa la autorización. En ese contexto probatorio es lógico concluir que no hay incumplimiento grave de las obligaciones del contrato e infracción a los artículos 7 del Código Laboral y 1545 del Código Civil como lo expresa el libelo” (sentencia de la Corte de Apelaciones de Rancagua, 16 de marzo de 2010, Rol N° 29-2010, identificador micorjuris MJJ23133).

esencialmente de los Tribunales de Justicia, que son quienes tienen el impulso procesal de oficio (artículo 429 del Código del Trabajo).

Tratándose de los despidos que no precisan de autorización judicial, por no gozar el trabajador de fuero laboral, el empleador puede materializarlos unilateralmente cuando lo estime conveniente. Ahora bien, sino observa el principio de la inmediatez, no se produce la nulidad 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 por la no observancia del principio de inmediatez, es que si el trabajador despedido impugna tal acto, 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 del Código del Trabajo. De esta forma, se puede observar que el despido conserva su eficacia, extinguiendo el contrato 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.

La jurisprudencia en reiteradas oportunidades ha declarado injustificado el despido producto de un ejercicio extemporáneo del poder disciplinario, operando el perdón de la causal. Se ha declarado injustificado el despido, por haberse producido dos meses después de los hechos en que se funda, por haber ejercido el empleador tardíamente la causal de despido<sup>37</sup>. Igualmente, se ha resuelto que es injustificado el despido, puesto que si bien incurrió el trabajador en un incumplimiento grave del contrato de trabajo, al no usar el sistema computacional de manejo de bodega entregado por su empleador - lo que derivó en la pérdida de cuantioso material -, la empresa invocó la causal de despido meses después de que se produjeran los hechos, produciéndose lo que se denomina perdón de la causal<sup>38</sup>. En similares términos, se ha concluido que corresponde declarar que el despido del trabajador por parte de la empresa demandada ha sido injustificado, toda vez que, aun cuando aquel haya cometido una presunta irregularidad en el desempeño de sus funciones -en el caso- ofreció a una clienta de la empresa demandada, servicios adicionales a los pactados, con el compromiso de pagarlos el mismo, estando ello prohibido por imperio del contrato de trabajo que los vincula, no puede considerarse dicha situación como causal de despido, puesto que al haber transcurrido un lapso de cuatro meses entre la fecha del despido y la fecha de comisión de dichas irregularidades, cabe presumir que la parte demandada ha perdonado dicha causal<sup>39</sup>.

Es necesario hacer unas precisiones sobre la aplicación del perdón de la causal cuando se vulnera el principio de la inmediatez. Esto porque para que sea procedente es necesario que el empleador tenga conocimiento de los hechos imputables al trabajador, lo que no ocurrirá cuando los mismos no son manifiestos, por su propia naturaleza o bien son ocultados por el trabajador, lográndose el conocimiento de ellos solamente luego de realizada una investigación por el propio empleador o por un órgano del Estado, como lo es el Ministerio Público o un Tribunal de Justicia. En estos casos la inmediatez solamente comenzará a correr una vez que el empleador tiene conocimiento de las faltas laborales, por sólo en ese instante está en condiciones de ejercer la potestad disciplinaria. El plazo razonable para imponer una sanción se computará desde el conocimiento de los hechos a castigar. No se puede sancionar lo que se desconoce. La jurisprudencia judicial

<sup>37</sup> Sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción, 20 de abril de 2009, Rol N° 456-2008, identificador microjuris MJJ19932.

<sup>38</sup> Sentencia de la Corte de Apelaciones de Arica, 30 de septiembre de 2010, Rol N° 50-2010, identificador microjuris MJJ25028.

<sup>39</sup> Sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, 30 de junio de 2009, Rol N° 237-2009, identificador microjuris MJJ20431.

confirma lo señalado. Se ha resuelto que el hecho de que el empleador haya despedido al trabajador con posterioridad a la ocurrencia de los hechos constitutivos de la causal de falta de probidad e incumplimiento grave a las obligaciones del contrato, no importa un perdón de la causal si el empleador sólo tuvo conocimiento de ellos una vez terminada la investigación interna, iniciada por las denuncias de otros trabajadores<sup>40</sup>.

La materialización del despido disciplinario existe como carga para el empleador que deba comunicarlo por escrito, debiendo señalar la causal legal en que se funda y los hechos que la configuran (artículo 162 del Código del Trabajo). Por tanto, es necesario, y muchas veces imprescindible, que deba investigarse un incumplimiento denunciado, tomar conocimiento del mismo. De ahí, que no opere el perdón de la causal en estos casos, cuando se despide a un trabajador luego de concluida la investigación donde se comprueba la falta laboral, debido a que resulta respetado el principio de la inmediatez. Es por ello que resulta acertado lo concluido por nuestros Tribunales de Justicia, cuando concluyen que el actuar del empleador es conforme con la prudencia, si sólo cuando tiene certeza de la participación del trabajador en las irregularidades que perjudicaron a su empresa, procede a su despido, no pudiendo sostenerse la existencia de la figura del perdón de la causal en estos casos, debido a que la misma exige como premisa esencial el conocimiento cabal y oportuno de la participación que el dependiente en los hechos cuestionados, lo que muchas veces no se logra de inmediato por causas imputables directa y personalmente a este último<sup>41</sup>.

Otra cuestión que resulta trascendente es que al operar el principio de la inmediatez sobre una materia disponible para las partes de la relación laboral, su contravención debe ser denunciada por parte del trabajador. Esto se realiza, tratándose del despido, mediante la invocación del perdón de la causal a través de una alegación efectuada en la demanda, que persigue que se declare injustificado el despido por haberse realizado 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 del Código del Trabajo, so pena de incurrir la sentencia definitiva en el motivo de nulidad del artículo 478 letra e) del Código del ramo, por no resolver todas las cuestiones sometidas a su conocimiento, que provocaría su nulidad de interponerse un recurso de nulidad invocando el vicio antes indicado. Por el contrario, si el trabajador no alega el ejercicio extemporáneo del poder disciplinario, el juez no puede determinar si se ejerció oportunamente el poder disciplinario tratándose del despido, no pudiendo declararlo justificado o injustificado por las observancias o inobservancias del principio de la inmediatez. Lo mismo ocurre en los juicios de desafuero, no pudiendo entrar a analizar la correcta aplicación del principio de la inmediatez. 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, lo que permite al empleador interponer contra la misma recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, 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.

<sup>40</sup> 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.

<sup>41</sup> En este sentido sentencia de la Excm. Corte Suprema, 29 de noviembre de 2005, Rol N° 3976-2003; sentencia de la Corte de Apelaciones de Copiapó, 11 de marzo de 2010, Rol N° 101-2009.

Conforme a lo expuesto en el párrafo anterior, resulta ajustada a derecho la sentencia de la I. Corte de Apelaciones de Valparaíso, que acogió el recurso de nulidad, porque la sentencia impugnada omitió pronunciarse sobre una excepción invocada por la trabajadora desahogada en la demanda, inobservando el mandato del artículo 459 N° 6 del Código del Trabajo. Igualmente, es conforme a derecho la sentencia de reemplazo, porque el perdón de la causal se alegó oportunamente por la trabajadora y fue acreditado en el juicio los supuestos fácticos que lo configuran.

## 8. CONCLUSIONES

No existen dudas que el empleador está dotado de la facultad de imponer sanciones a los trabajadores que incurrir en faltas e incumplimientos en la ejecución del contrato de trabajo, con el objeto de mantener la disciplina y orden en la empresa. Sin embargo, esta facultad no es absoluta, estando sujeta a diversos límites, siendo uno de ellos la inmediatez en la imposición de la sanción, debiendo castigar al trabajador tan pronto tome conocimiento del incumplimiento que sanciona. La inmediatez rechaza todo acto extemporáneo del ejercicio del poder disciplinario, no mirando la misma tanto la extinción de la responsabilidad disciplinaria, sino el ejercicio mismo del poder disciplinario. Constituye pues una limitación temporal directa al ejercicio del poder disciplinario<sup>42</sup>.

Debido a que no está regulado en el derecho nacional deben aplicarlo los jueces, atendiendo las circunstancias del caso, tratándose del despido disciplinario. Su infracción configura la eximente de responsabilidad disciplinaria denominada perdón de la causal. Pero dado que afecta una materia disponible, el juez no debe apreciar de oficio su violación y aplicar el perdón de la causal. Debe ser alegada por el trabajador el perdón de la causal para que el juez pueda determinar si se configura o no.

Teniendo presente lo antes expuesto, resulta ajustado a derecho lo resuelto por la Corte de Apelaciones de Valparaíso, compartiendo plenamente sus argumentos, por respetar los límites del poder disciplinario, que no es un poder absoluto e ilimitado.

## BIBLIOGRAFÍA

- BORTONE, ROBERTA, “ART. 7 (SANZIONI DISCIPLINARI)”, EN: *LO STATUTO DEI LAVORATORI. COMMENTARI, A CURA DDI GINO GIUGNI*. ITALIA, MILANO: GIUFFRÉ, 1979.
- CARINCI, FRANCO; DE LUCA TAMAJO, RAFFAELE; TOSI, PAOLO; TREU, TIZIANO. *DIRITTO DEL LAVORO. VOLUME 2. II RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO*. REIMPRESIÓN CON APÉNDICE DE ACTUALIZACIÓN DE LA EDICIÓN DE 1985. ITALIA, TORINO: UTET, 1985.
- CREMADES SANZ-PASTOR, BERNARDO. *LA SANCIÓN DISCIPLINARIA EN LA EMPRESA*. ESPAÑA, MADRID: INSTITUTO DE ESTUDIOS POLÍTICOS, 1963.
- DAVOSSA, EDOARDO. *IL POTERE DISCIPLINARE NEL RAPPORTO DI LAVORO*. SEGUNDA EDICIÓN. ITALIA, MILANO: IPSOA INFORMÁTICA, 1989.
- DIEZ PICAZO, LUIS; GULLÓN, ANTONIO. *SISTEMA DE DERECHO CIVIL*. VOLUMEN I. UNDÉCIMA EDICIÓN. ESPAÑA, MADRID: TECNOS, 2004.
- GIL Y GIL, JOSÉ LUIS. *AUTOTUTELA PRIVADA Y PODER DISCIPLINARIO EN EL EMPRESA*. ESPAÑA, MADRID: CENTRO DE PUBLICACIONES DEL MINISTERIO DE JUSTICIA, 1994.

<sup>42</sup> GIL Y GIL, José Luis. *op. cit.* (n. 18), p. 152.

LANATA, GABRIELA. “LA APLICACIÓN DEL DERECHO CIVIL EN EL DERECHO DEL TRABAJO”, EN: *REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE*, VOLUMEN 4-N° 7. CHILE, SANTIAGO, 2013, pp. 73-96.

MAINARDI, SANDRO. *II POTERE DISCIPLINARE NEL LAVORO PRIVATO E PUBBLICO. ART. 2106*. ITALIA, MILANO: GIUFFRÉ EDITORE, 2002.

MANCINI, GIUSEPPE. *II RECESSO UNILATERALE E I RAPPORTI DI LAVORO. II RECESO STRAORDINARIO. II NEGOZIO DI RECESSO*. ITALIA, MILANO: GIUFFRÉ, 1965.

MAZZIOTTI, FABIO. *II LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO*. ITALIA, NAPOLI: LIGUORI EDITORE, 1982, p. 141; GIL Y GIL, JOSÉ LUIS. *OP. CIT.* (N. 18).

PERA, GIUSEPPE. *DIRITTO DEL LAVORO*. TERCERA EDICIÓN. ITALIA, PADOVA: CEDAM, 1988, p. 541;

POQUET CATALÁ, RAQUEL. *LA ACTUAL CONFIGURACIÓN DEL PODER DISCIPLINARIO EMPRESARIAL*. ESPAÑA, VALENCIA: TIRANT LO BLANCH, 2011.

RODRÍGUEZ, EMMA. *EL PODER DISCIPLINARIO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA*. ESPAÑA, GRANADA: COMARES, 2008.

ROJAS, IRENE. “NATURALEZA JURÍDICA DE LA INDEMNIZACIÓN POR TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO LABORAL CHILENO”, EN: *REVISTA DE DERECHO (PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO)*, XLI. CHILE, VALPARAÍSO, 2013, pp. 107-143.

SANTANA, RICARDO. *EL PODER DISCIPLINARIO DEL EMPLEADOR EN LA EMPRESA PRIVADA*. URUGUAY, MONTEVIDEO: FUNDACIÓN DE CULTURA UNIVERSITARIA, 2001.

THAYER, WILLIAM; NOVOA, PATRICIO. *MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO*. TOMO IV. QUINTA EDICIÓN ACTUALIZADA. CHILE, SANTIAGO: EDITORIAL JURÍDICA DE CHILE, 2010.