

REGLAS PARA UNA ADECUADA APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

REGLAS GENERALES APLICABLES A TODO TIPO DE SANCIÓN	• Toda medida disciplinaria debe evaluarse objetivamente en base a hechos y pruebas fehacientes. • El empleador debe tener en cuenta los siguientes principios: - Razonabilidad: deberá existir una motivación objetiva, suficiente y una relación de causalidad entre la falta cometida y la medida disciplinaria aplicada. - Proporcionalidad: Por un lado, la graduación de la sanción debe guardar proporción con la falta cometida y, por el otro, implica que se deberá aplicar un mismo criterio para sancionar casos similares. - Inmediatez: implica imputar la falta cometida por el trabajador inmediatamente de conocida o investigada. - Doble sanción: No se puede sancionar a un trabajador doblemente por la misma falta. • Según la gravedad y/o reiterancia de la falta cometida y aplicando para el caso en concreto los principios antes señalados, el empleador puede aplicar válidamente las siguientes sanciones: (i) amonestación verbal, (ii) amonestación escrita, (iii) suspensión sin goce de remuneraciones y (iv) despido. • El orden de las sanciones no significa que deban aplicarse éstas correlativa o sucesivamente. Incluso, ante los mismos hechos, si son varios los trabajadores involucrados, el empleador puede condonar la falta a algún(os) trabajador(es) y/o aplicar sanciones diversas atendiendo a los antecedentes de los trabajadores, nivel de responsabilidad en la infracción y/o cualquier otro criterio objetivo razonable, pero siempre respetando el principio de proporcionalidad antes señalado. • En materia disciplinaria, la ley no establece una lista cerrada de supuestos en los que el empleador pueda aplicar sanciones; salvo en caso de despido. Es recomendable que el Reglamento Interno de Trabajo contenga una lista de posibles incumplimientos con sus respectivas sanciones. • Frente a la posibilidad de despedir a un trabajador, siempre es mejor obtener la renuncia del trabajador o un cese por mutuo acuerdo. • El trabajador despedido no pierde su derecho a obtener el pago de sus beneficios sociales. Sin embargo, si el trabajador es despedido por falta grave que hubiera ocasionado perjuicio económico a la empresa, el empleador puede retener su CTS siempre que inicie un juicio de daños y perjuicios contra el trabajador dentro de los 30 días siguientes.
---	--

REGLAS ESPECÍFICAS APLICABLES A LOS DESPIDOS	Aspectos sustantivos • Un trabajador puede ser despedido por la comisión de una falta grave siempre que ésta se encuentre prevista en la Ley. Las faltas graves están contempladas en la Ley de manera taxativa. • La falta grave es la infracción cometida por el trabajador contra los deberes esenciales de su cargo. Esta conducta debe ostentar tal intensidad que haga <u>irrazonable</u> la continuidad de la relación laboral. • En los casos de despido fraudulento, nulo, sin expresión de causa y en violación del debido proceso, el trabajador tendrá el derecho de iniciar una acción de amparo con el propósito de obtener su reposición en el empleo. Los trabajadores de dirección y de confianza, no pueden solicitar su reposición en el empleo vía una acción de amparo. • También es posible que el trabajador plantee una acción laboral ordinaria buscando solamente la impugnación de su despido y la obtención de una indemnización por despido injustificado. Esto ocurre en todos los casos de despido en los que el trabajador considera que ha sido despedido sin haber cometido una falta grave prevista en la Ley y debidamente demostrada. • Cuando el trabajador es despedido por la comisión de una falta grave prevista en la Ley y el empleador observa el procedimiento legalmente previsto para el despido, el trabajador no tiene derecho a indemnización alguna o reposición como consecuencia de su despido.
	Aspectos de procedimiento • El empleador debe cursarle una carta al trabajador otorgándole 6 días para que formule su defensa por escrito respecto a los cargos que se le imputan relativos a su indisciplina. • Transcurrido el referido plazo, el empleador puede materializar el despido mediante una nueva carta dirigida al trabajador en la que se indique de modo preciso la causa del mismo y la fecha del cese.

REGLAS ESPECÍFICAS APLICABLES A LAS OTRAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS (AMONESTACIONES Y SUSPENSIONES)	Aspectos sustantivos • La aplicación de amonestaciones verbales o escritas, así como la aplicación de suspensiones sin goce de haber, constituyen facultades generales del empleador, las cuales debe ejercer con objetividad, empleando los criterios anteriormente señalados (razonabilidad, proporcionalidad, inmediatez y doble sanción). • Se debe procurar que la falta sancionada se encuentre prevista previa y expresamente en el Reglamento Interno de Trabajo. Sin embargo, el no contar con un Reglamento Interno de Trabajo no impide que el empleador dicte órdenes y aplique sanciones laborales. Los mecanismos más usuales para tales efectos son las circulares, memorandos, papeletas de sanción, cartas de amonestación, entre otros. • Siempre resulta conveniente dejar un rastro que pueda determinar la preexistencia de una amonestación para efectos de acreditar una sanción mayor en caso de reincidencia.
	Aspectos de procedimiento • El empleador deberá otorgarle un plazo determinado para que formule su defensa. La aplicación del derecho de defensa resulta de mayor trascendencia cuando más grave sea la sanción a aplicar. • Resulta particularmente conveniente tener presente lo antes indicado, toda vez que toda medida disciplinaria puede ser revisada por la autoridad judicial en caso de impugnación por parte del trabajador. • Transcurrido el plazo, el empleador puede materializar la suspensión o amonestación.