



El despido disciplinario en los ordenamientos español y chileno. Estudio comparativo

por Eduardo Román Vaca y Daniela Zavando Cerda

1. INTRODUCCIÓN

Desde siempre los estudios de análisis comparado han sido atractivos para el jurista. Comprobar cómo una institución cualquiera es abordada por diferentes ordenamientos jurídicos es, no cabe duda, una tarea enriquecedora, en tanto pone de manifiesto similitudes, diferencias, aciertos o deficiencias de los ordenamientos contemplados. Ningún país, ninguna cultura, permanecen aislados; de ahí la conveniencia de acercarse a otras experiencias, algo que nos aleja del chovinismo y, abriéndonos a nuevas perspectivas, nos coloca sobre el tapete nuevas también metas u objetivos: en definitiva, estudios *de lege data* cuyo máximo valor se encuentra *de lege ferenda*.

Pero si ello ha sido así desde siempre, más cabe afirmarlo en el mundo actual, en que la llamada globalización económica hace que se desdibujen grandemente las fronteras nacionales. Siguiendo esa idea, nosotros nos hemos permitido adentrarnos en una institución nuclear del Derecho del Trabajo, como es el despido disciplinario y para ello, teniendo en cuenta la procedencia de los autores, exponemos, comparándolas, las causas que justifican aquél en dos ordenamientos, el español y el chileno, separados por el Atlántico pero con indudables puntos de conexión.

La normativa básica que utilizamos es, en cuanto a la legislación española, el texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores** (ET en adelante), aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en relación con la legislación chilena, el Decreto con Fuerza de Ley número 1, de 31 de julio de 2002, publicado en el Diario Oficial de 16 de enero de 2003, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del **Código del Trabajo** (CT en lo sucesivo).

No pretendemos, lo dejamos claro desde el principio, un análisis exhaustivo de todas y cada una de esas causas. Nuestro propósito, más modesto, es básicamente divulgativo, dando a conocer los supuestos generales de despido disciplinario en ambos ordenamientos, y las semejanzas y diferencias que presentan entre sí. El lector obtendrá así una visión general que podrá, en su caso, propiciar futuros análisis pormenorizados.

2. CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN LAS LEGISLACIONES ESPAÑOLA Y CHILENA

El art. 49 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores recoge el catálogo general de causas de extinción del contrato de trabajo, enunciando una serie de causas que mezclan supuestos de voluntad conjunta de las partes, voluntad de una sola de ellas, imposibilidad de continuación de la relación laboral, etc., supuestos algunos que irá desarrollando en artículos sucesivos. Según dicho artículo, el contrato se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo.

- b) Por las causas consignadas en el contrato (en realidad es una variante de la causa anterior, bien que el mutuo acuerdo se produjo en el inicio de la relación laboral, mientras que la precedente parece hacer referencia a un momento posterior).
- c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio pactado (cabe decir lo mismo: en realidad es una modalidad de extinción ya prevista en el contrato).
- d) Por dimisión del trabajador.
- e) Por muerte o incapacidad del trabajador (nos estamos refiriendo a una situación concreta prevista en la legislación de Seguridad Social: la imposibilidad del trabajador de desarrollar todo trabajo o su profesión habitual a causa de una incapacidad permanente).
- f) Por jubilación del trabajador.
- g) Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario (de ser persona física; extinción de la personalidad de tratarse de persona jurídica).
- h) Por fuerza mayor que imposibilita la prestación de trabajo.
- i) Por despido colectivo con base en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- j) Por voluntad del trabajador motivada por un incumplimiento del empleador.
- k) Por despido del trabajador (en realidad se refiere al despido disciplinario).
- l) Por causas objetivas.
- m) Por decisión de la trabajadora que, víctima de violencia de género, se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo.

Como señalamos en la introducción, nosotros nos vamos a ocupar del despido disciplinario, como decisión unilateral del empresario de extinguir la relación laboral basada en un incumplimiento del trabajador, esto es, la prevista en la letra k), supuesto desarrollado posteriormente en el art. 54 ET.

No contiene la legislación chilena un elenco completo, en un único precepto, de las diversas causas extintivas de la relación laboral, sino que el Código del Trabajo las trata en cinco preceptos diferentes:

- El artículo 159 CT nos habla de “Casos de término”, englobando seis supuestos:
 - o Mutuo acuerdo.
 - o Renuncia del trabajador.
 - o Muerte del trabajador.
 - o Cumplimiento del plazo convenido.
 - o Terminación del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
 - o Caso fortuito o fuerza mayor.
- El art. 160 CT se refiere a las llamadas “Causales de caducidad”, recogiendo aquí supuestos de despido disciplinario, basados en incumplimientos previos del asalariado; más adelante los veremos.
- El art. 161 inciso 1° del CT, recoge la extinción del contrato basado en “Necesidades de la empresa” (supuesto parecido, aunque presente diferencias, al español de despido colectivo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción), y el inciso 2° de la misma norma contempla el “Desahucio escrito del empleador”, terminación del contrato sin causa justificada que solo puede invocarse respecto un grupo limitado de trabajadores, cuales son los que tengan poder para representar al empleador (al menos facultades generales de administración), trabajadores de casa particular y cargos de exclusiva confianza del empleador.
- El art. 163 bis, bajo la denominación “Despido por situación de concurso que afecte al empleador”, recoge como causa legal de extinción de la relación contractual el sometimiento del empleador, mediante resolución judicial, a un procedimiento concursal de liquidación de sus bienes.

- Finalmente, el art. 171, bajo el epígrafe “Autodespido”, hace a la extinción por voluntad del trabajador basada en determinadas conductas empresariales (conductas indebidas graves; actos, omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad del establecimiento o los trabajadores; incumplimiento grave de las obligaciones del contrato...), con derecho por tanto a indemnización.

Como ya hemos dicho, nosotros nos vamos a ocupar del despido disciplinario, que en el caso chileno sería el encuadrado en el artículo 160 CT (causales de caducidad).

Pasamos a continuación (apartado 3) a ver las causas del despido previstas en ambas regulaciones legales, arts. 54 ET y 160 CT, para seguidamente (apartado 4) compararlas tratando de apreciar sus semejanzas y diferencias.

3. CAUSAS LEGALES DEL DESPIDO DISCIPLINARIO EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ESPAÑOL Y EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO CHILENO

El despido disciplinario previsto en el art. 49.1.k) ET viene más ampliamente desarrollado en el art. 54 del mismo cuerpo legal. Este despido consiste, como señalamos, en la decisión del empresario de poner fin a la relación laboral debido a un incumplimiento grave y culpable del trabajador. El precepto legal nos indica siete tipos de incumplimientos contractuales, a saber: a) las inasistencias repetidas e injustificadas o la impuntualidad al trabajo; b) la indisciplina o desobediencia; c) las ofensas verbales o físicas al empresario, a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos; d) la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo; e) la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado; f) la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; g) el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

En el ordenamiento chileno se ocupa de esta modalidad de despido el art. 160 CT, que contiene hasta siete “causales” de extinción de la relación laboral por motivos imputables al trabajador, sin derecho por tanto a indemnización:

- “Conductas indebidas de carácter grave”, que son:
 - a) Falta de probidad en el ejercicio de sus funciones.
 - b) Acoso sexual.
 - c) Vías de hecho contra el empleador, o trabajadores de la empresa.
 - d) Injurias al empleador.
 - e) Conducta inmoral que afecte a la empresa.
 - f) Acoso laboral.
- Negociaciones llevadas a cabo por el trabajador que estuvieran prohibidas en el contrato.
- Inasistencia sin motivo justificado (especificando qué se entiende por tal).
- Abandono del trabajo (considerando como tal la salida intempestiva sin permiso del empleador y la negativa a trabajar en las faenas convenidas).
- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad del establecimiento o los trabajadores, o a la salud de éstos.
- El perjuicio material intencionado en las instalaciones, máquinas o útiles de trabajo.
- Finalmente, y como cláusula genérica de cierre, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

4. ESTUDIO COMPARATIVO DE AMBAS LEGISLACIONES

Vamos a continuación a ver hasta qué punto coinciden las causas de despido previstas en ambos ordenamientos, a la par que intentaremos resaltar las diferencias entre ellos. A efectos expositivos, tomaremos el listado del art. 54.2 ET.

Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo

En ambas legislaciones encontramos como causa de despido la ausencia injustificada al trabajo. El Derecho español nos habla, en un concepto abierto, de faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, lo que supone un llamamiento a los convenios colectivos, que habrán en su caso de concretar qué se entiende por “repetidas”; de lo contrario será el criterio del juzgador el que, en cada caso, entienda si se da o no una repetición de suficiente entidad para motivar la medida sancionadora.

La legislación chilena, en cambio, detalla las ausencias que justifican el despido (art. 160.3 CT):

- a) Dos días seguidos (se entiende que son dos días completos sin interrupción y, además, sin que medie día inhábil).
- b) Dos lunes al mes (previsión que obedece a una razón histórica de evitar que los trabajadores alarguen indebidamente su descanso de fin de semana).
- c) Tres días al mes (sin necesidad de que sean seguidos).

Junto a todo lo anterior, nos habla también el CT de falta injustificada, sin más, pero del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

No se contiene en la legislación chilena una causa específica referida a las faltas de puntualidad, por lo que habrá que incardinar este posible supuesto fáctico en la causa genérica de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato (art. 160.7 CT)

Indisciplina o desobediencia en el trabajo

Esta causa, prevista en el art. 54.2.b) ET, hay que relacionarla con el art. 5.c) del mismo cuerpo legal, que señala que los trabajadores tienen como deberes básicos “*cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas*”, así como con el art. 20, que prescribe que “*el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue*”.

Esta causa no tiene un paralelo literal en el ordenamiento jurídico chileno, pero podemos encontrar “causales de caducidad” cuyo fundamento puede reconducirse a circunstancias de indisciplina y desobediencia del trabajador:

- El art. 160.4 CT especifica que se entiende por abandono la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo sin permiso del empleador, y la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- La cláusula de cierre o genérica (art. 160.7), que nos hablaba de “*incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato*”, entre las cuales, obviamente, estará atender las instrucciones de quien ostenta el poder de dirección.

Ofensas verbales o físicas

El Derecho español nos habla de “*las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos*” [art. 54.2.c) ET].

Esta norma señala dos conductas ofensivas, las agresiones verbales y las físicas, que sean dirigidas al empresario, al resto de trabajadores o a sus familiares.

El ordenamiento jurídico chileno contempla una causal de caducidad similar en el artículo 160.1.c) CT, que nos hablaba de “*vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa*”. Por vías de hecho debemos entender la violencia física ejercida por el trabajador contra del empleador o cualquier persona que trabaje en la empresa. Si antes de la reforma laboral de 2001 el Código del Trabajo nos hablaba sin más de “vías de hecho”, en la Ley número 19.759 se especificó que las mismas habían de dirigirse al empleador u otros trabajadores.

Por otro lado, el art. 160.1.d) se refiere a “*injurias proferidas por el trabajador al empleador*”. Frente a las vías de hecho, estos agravios son verbales.

Como puede fácilmente concluirse, la causa contemplada en el ordenamiento jurídico español es paralela a las dos conductas tipificadas en el Código del Trabajo chileno, pero con una matización importante: si bien en ambas legislaciones se contemplan las agresiones físicas o verbales al empleador, en la legislación chilena se limita el sujeto pasivo en función de que se trate de agresiones físicas o verbales. En el primer caso se sancionan las agresiones físicas al empleador o los compañeros de trabajo; las ofensas verbales se circunscriben literalmente al empleador. La normativa española es pues más amplia, abarcando en ambos supuestos al resto de trabajadores y, además, a sus familiares.

Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo

Tipificada como causa de despido disciplinario en el art. 54.2.d) ET, se trata de una causa genérica que, obviamente, deja un amplio margen tanto al empleador como, en su caso, al juzgador. La normativa chilena contempla, entre las causales de caducidad del art. 160.1.a) CT, la “*falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones*”. Por probidad habrá de entenderse una conducta correcta y acorde con la buena fe; al igual que en la legislación española, no es necesario probar un perjuicio para el empleador o su habitualidad.

Como podemos apreciar, ambas legislaciones contemplan la misma causal bien que con distintos nombres, estando a su base no la producción de un daño, grave o continuado en el tiempo, sino el incumplimiento de los valores éticos.

Junto a esta genérica, que vendría a ser coincidente con la española, el Código chileno recoge otras conductas en que, de una u otra forma, se produce una infracción grave de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Así, el art. 160.1.e) CT, sanciona la “*conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña*”. Cabría decir que, en general, una conducta inmoral consiste en la realización de conductas opuestas a los cánones considerados como normales por la sociedad. Se trata de una causa de difícil caracterización y que puede prestarse a abusos que vulneren la necesaria autonomía del trabajador. De ahí que, a nuestro juicio y por su amplitud e indeterminación, debiera ser derogada por el legislador del siglo XXI, y en todo caso interpretada de forma muy restrictiva.

Otra causal chilena que podemos relacionar con la carencia de buena fe y el abuso de confianza es la prevista en el art. 160.2 CT: “*negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador*”, prescripción que, en suma, está sancionando la competencia desleal.

También como contrarias a la buena fe podrían incluirse determinadas acciones u omisiones que afecten a la seguridad del establecimiento o de los trabajadores, lo que nos remite al art. 160.5 CT (aunque esta causal “*Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la*

salud de éstos”, si bien puede encuadrarse en la transgresión de la buena fe contractual, presenta asimismo un matiz de indisciplina, lo que nos remitiría a la causa del art. 54.2.b) ET.

Finalmente, el art. 160.6 del Código del Trabajo chileno contempla “*el perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías*”; se trata de conductas de sabotaje cuya sanción exige intencionalidad en la conducta asalariada, algo que fácilmente cohonesto con la falta de buena fe.

Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado

Prevista en el art. 54.2.e) ET, con esta causa se sanciona al trabajador que disminuye su rendimiento laboral, de manera voluntaria y, además, con cierta permanencia en el tiempo.

No existe en Chile una causal semejante que podamos comparar con la legislación española. Quizás porque su prueba es compleja y, a la vez, subjetiva: ¿cuándo es voluntario el descenso en la productividad?, ¿cuánto tiempo debe permanecer esa disminución para ser sancionable?, ¿cuál será el parámetro comparativo de referencia para establecer que el trabajador ha disminuido voluntariamente su rendimiento? Estos cuestionamientos nos hacen creer que la causal es poco utilizada y, en todo caso, de darse el supuesto fáctico, puede subsumirse en otras, como el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, causa contemplada en el art. 160.7 CT.

Embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo

Se establece en la letra f) del artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, como causa de despido disciplinario, “*la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo*”.

Esta causa, al igual que la anterior, no se encuentra en su tenor literal entre las comprendidas en el ordenamiento jurídico chileno, si bien cabría quizás reconducirla a las causales de falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones [art.160.1.a) CT] o incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato [art. 160.7 CT], en tanto ambas conductas constituyen en definitiva una infracción a las obligaciones de diligencia, buena fe o probidad inherentes al contrato de trabajo, además de las obligaciones de cumplir con las medidas de seguridad y salubridad el desempeño de sus funciones. Así lo han entendido tribunales chilenos, que señalan cómo “*no obstante no encontrarse consagrado expresamente en el contrato de trabajo el hecho de estar prohibido prestar el servicio para el que se es contratado bajo los efectos del alcohol, esta es una obligación que debe entenderse existir en virtud del principio de buena fe, debiendo solo determinarse si tal circunstancia en cada caso específico constituye un incumplimiento que se pueda entender como grave y que amerite como sanción el despido del trabajador*” (Juzgado de Letras de Calera, Rit: O-16-2011, 15 de julio de 2011, sentencia confirmada por la Corte de Apelaciones de Valparaíso en Recurso de Nulidad, ROL N°: 295-2011). También, en su caso, cabría referir a esta causa española algunos supuestos de imprudencia temeraria que perjudiquen la seguridad del establecimiento o de los trabajadores, o la salud de estos. (art. 160.5 CT).

Acoso sexual y acoso laboral

El artículo 54.2.g) ET identifica como incumplimiento contractual grave y culpable “*el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa*”.

Debemos entender por acoso, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 28.1.d) de la Ley 62/2003, de 31 de diciembre de 2003, “*toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una*

persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”, y expresamente por acoso sexual “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

La causal sobre las conductas de acoso sexual fue introducida en Chile por la Ley 20.005, de 18 de marzo del año 2005, debiendo entender por tal, según el art. 2º inciso 2º del Código del Trabajo, *“el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.*

El resto de supuestos de acoso, que el ordenamiento chileno denomina “acoso laboral”, merece una causal distinta, la de la letra f) del art. 160.1 CT, que fue introducida por Ley 20.607, publicada el 8 de agosto de 2012. El acoso laboral se encuentra definido en el artículo 2º inciso 2º del Código del Trabajo como *“toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.*

Si ambas legislaciones son muy parecidas en lo que hace al acoso sexual, se aprecia una cierta diferencia en lo que hace al resto de tipos de acoso. La legislación española pone el énfasis en su motivación [*“origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad”* nos dice el art. 54.2.g) ET], mientras que la legislación chilena lo hace en el resultado (*“que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*).

A nuestro modo de ver, ambas regulaciones presentan ventajas e inconvenientes. La legislación española, al centrarse en la causa del acoso, viene a nuestro juicio a independizar la infracción de que se produzca o no un resultado: bastaría la intención humillante. Pero al determinar unas causas concretas (origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad), parece dejar fuera otras posibles; claro que casos de acoso por motivos distintos siempre serían reconducibles a otras causas de despido [señaladamente las ofensas verbales o físicas], amén de que la interpretación judicial pueda entender no exhaustiva la enumeración del Estatuto de los Trabajadores. La legislación chilena en cambio, y en esto nos parece más acertada, no fija una causa concreta de acoso laboral, pero sí en cambio parece exigir un resultado que podría eliminar, como causa de despido, situaciones en que, aun pretendiéndose humillar a un trabajador, no se consiguiera el objetivo pretendido. Ideal sería a nuestro parecer una combinación de ambas técnicas legislativas, que independice la infracción de un resultado concreto (bastando la intencionalidad de humillar o maltratar), y que a la vez permita cubrir una amplia gama de motivos de acoso (citando solo los más habituales, que son obviamente los mencionados en la normativa hispana, a título de ejemplo).

5. UNAS PALABRAS FINALES

En las páginas que anteceden hemos visto cómo ambos ordenamientos, español y chileno, contemplan amplios elencos de causas de despido, y que esos amplios elencos, en su literalidad, presentan diferencias entre sí.

Sin embargo, y a pesar de las diferencias, cabe destacar que las conductas sancionadas son bastante similares, pudiéndonos encontrar, en los casos no coincidentes literalmente, con dos situaciones:

- a) Supuestos prevenidos en la legislación española y no contemplados en la literalidad del ordenamiento chileno, pero posiblemente reconducibles a causas sí contempladas (señaladamente, aunque no solo, a la genérica del art. 160.7 CT: incumplimiento de las obligaciones contractuales). Así sucede con:
- La falta de puntualidad [art. 54.2.a) ET].
 - La indisciplina [art. 54.2.b) ET].
 - La disminución voluntaria del rendimiento [art. 54.2.e) ET].
 - La embriaguez o toxicomanía que repercutan en el trabajo [art. 54.2.f) ET].
- b) A la inversa, situaciones específicamente previstas en el ordenamiento chileno que no encuentran engarce literal en la legislación española, aunque reconducibles, por ejemplo, a la genérica transgresión de la buena fe y abuso de confianza del art. 54.2.d) ET. Así ocurre con:
- Conducta inmoral [art 160.1.e) CT].
 - Participación en negociaciones desleales (art. 160.2 CT).
 - Perjuicios materiales (art. 160.6 CT).

Por otro lado, observamos en la legislación chilena una tendencia legislativa a establecer ejemplos o definir las situaciones concretas que configuran el despido, algo nada desdeñable para el intérprete, que contará con mayores parámetros a la hora de analizar la realidad. Un ejemplo claro es la causal de inasistencias injustificadas del trabajador, en que la legislación chilena detalla específicamente los casos que se entenderán como ausencias injustificadas. La legislación española obedece a una técnica más abierta, dejando un mayor campo a la apreciación de doctrina y tribunales.

En algún caso (ofensas verbales o físicas) la diferencia que presentan ambos ordenamientos lo es en cuanto a los sujetos receptores de la ilícita conducta del trabajador (si la legislación española contempla como causa de despido las ofensas tanto físicas como verbales a empleador y compañeros, la chilena solo tipifica expresamente las verbales al empleador, y en ningún caso las destinadas a familiares de aquéllos, lo que sí hace el Estatuto de los Trabajadores). Por último, cabe resaltar que ambas normativas sancionan el acoso sexual y el llamado laboral, si bien utilizando técnicas diferentes para tipificar este último, técnicas diferentes que presentan ambas ventajas, por lo que no estaría de más intentar *de lege ferenda* una combinación de ambas, especialmente en tema tan sensible y, desafortunadamente, de tanta actualidad.

Eduardo Román Vaca
Profesor Titular del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

Daniela Zavando Cerda
Profesora del Departamento de Derecho del trabajo y Seguridad Social.
Universidad Andrés Bello, campus Viña del Mar, Chile