Pfeffer & Asociados
Abogados

¿Qué han decidido las Cortes Superiores sobre la configuración de una causal de despido a partir de dichos ofensivos fuera del trabajo?

En días recientes, la Corte de Apelaciones de Santiago acogió un recurso de nulidad presentado en contra de la sentencia dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que rechazó la demanda de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido y la demanda de despido injustificado, y la acogió solo en cuanto condenó a la demandada a pagar $3.028.711, por concepto de nulidad del despido.

Contra dicho fallo recurrió de nulidad la demandante, quien alega, en subsidio, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, argumentando que la sentencia fue dictada con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por infracción al artículo 160 N°7 del mismo cuerpo legal.

Sostuvo que no se configuran los requisitos para considerar que existió un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, dado que las manifestaciones del trabajador no se efectuaron en el contexto de sus funciones, durante la jornada laboral ni en un canal de comunicación oficial de la empresa, sino en un espacio propio del sindicato. En ese sentido, afirmó que tal error afecta de manera sustancial lo resuelto y que, por tanto, debió haberse declarado el despido como injustificado. Por ello, solicitó que se acoja el recurso de nulidad y se dicte sentencia de reemplazo que dé lugar a la demanda o a la acción subsidiaria por despido indirecto.

La Corte de Santiago acogió el recurso de nulidad, al considerar que el despido basado en la causal de incumplimiento grave de las obligaciones contractuales (artículo 160 N°7 del Código del Trabajo) fue aplicado incorrectamente, pues las expresiones del trabajador ofensivas hacia el empleador se emitieron fuera del ámbito laboral y no constituyen un incumplimiento contractual grave.

Señaló que la norma invocada no puede extenderse a conductas ajenas a las obligaciones estrictamente laborales, por lo que la decisión que validó el despido por dichos motivos incurrió en error de derecho con influencia sustancial en lo dispositivo del fallo.

En ese sentido, se expone por la sentencia que "(…) los hechos que motivaron el despido de que ha sido objeto el actor y que el tribunal ha declarado como justificado no han sido relacionados con las obligaciones previstas en el contrato que ligaba a las partes, cuyo tenor no ha sido analizado siquiera, sino que, por el contrario, la decisión se sustenta en dichos proferidos por el demandante fuera del ámbito laboral".

Enseguida, añade que, "(…) el tribunal declara la configuración de la hipótesis que se revisa porque los dichos llegaron al conocimiento del empleador, aserto que revela que en realidad, estima que ellos guardan relación con otra causal de despido, previamente descartada; y no con el carácter objetivo del presupuesto de la que se analiza: la existencia de un incumplimiento del contrato".

El fallo agrega que, "(…) al resolver que al haber tomado conocimiento el empleador de los dichos afrentosos del actor, proferidos al margen del cumplimiento de las labores contractualmente pactadas, se

configura la causal invocada, se ha incurrido en error de derecho, con influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, al entender que la noticia de tales expresiones por parte del demandado permite el reproche al empleado a título de incumplimiento de las obligaciones del contrato, máxime si, como se ha señalado reiteradamente, tales afirmaciones fueron emitidas fuera del ámbito laboral, a terceros".

De ese modo, la Corte concluye manifestando que "(…) aunque asista razón al tribunal al entender que no es sensato que continúen trabajando empleador y dependiente, si éste se refiere al primero de la manera que se le ha reprochado, eso no habilita para aceptar que al expresarse de esa manera, el actor haya infraccionado las obligaciones contractuales que le gravaban, y menos, que el empleador puede ejercer, fundado en esta causal, el despido disciplinario".

En mérito de lo razonado, la Corte de Santiago acogió el recurso de nulidad, anuló la sentencia impugnada y, en su lugar, acogió la demanda subsidiaria por despido indirecto, condenando a la demandada a pagar al actor la indemnización sustitutiva por aviso previo y por años de servicio, incrementada esta última en un 80%, con reajustes e intereses señalados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

La decisión se adoptó con el voto en contra de la Fiscal Judicial Clara Carrasco, quien estuvo por rechazar el recurso, al considerar que el contenido del contrato está determinado no sólo por lo expresamente previsto en él, sino también por el conjunto de derechos y obligaciones correlativas que regulan la relación entre trabajador y empleador, con el objeto de proteger ciertos bienes jurídicos de carácter ético, tales como la vida y el respeto recíproco, comprensión que le permite estimar que e

se ha aplicado correctamente el derecho a los hechos establecidos y que dan cuenta de tales quebrantamientos, acertadamente considerados como graves, por lo que no se ha incurrido en el error de derecho denunciado.

Vea sentencia Corte de Santiago Rol N° 3942/2024 y de reemplazo (Laboral – Cobranza).