



ALERTA LABORAL: **FALLO I.C.A. SAN MIGUEL, PUBLICACIÓN CONTRA EL EMPLEADOR EN REDES SOCIALES CONSTITUYE INCUMPLIMIENTO GRAVE DEL CONTRATO**

En fallo de 30 de noviembre de 2020, la Itma. Corte de Apelaciones de San Miguel acogió un recurso de nulidad presentado por la parte demandante, en contra de la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de la misma ciudad, que había rechazado la solicitud de desafuero que se había presentado en contra de una trabajadora que realizó una publicación en contra de su empleador en su perfil de la red social Facebook.

Cabe hacer presente que se habían establecido como hechos en la causa, entre otros: (i) que la trabajadora se desempeñaba como profesora en el establecimiento educacional demandante; (ii) que contaba con un perfil privado en la plataforma social Facebook, al que sólo podían acceder las personas a quienes ella aceptaba; (iii) que, entre sus amigos, se encontraban varios colegas del colegio y la directora del mismo; (iv) que, a propósito de la no entrega de un aguinaldo ni canasta familiar en las fiestas de fin de año, realizó una publicación en su muro tildando al dueño del establecimiento educacional, con nombre y apellido, de “cagado” y “viejo miserable”; (v) este comentario llegó a conocimiento del empleador por información de terceros; y (vi) no se pudo establecer que alumnos o apoderados tuvieran acceso a la publicación, ni que haya existido publicidad de la misma.

Conforme a lo expuesto, la demandante decidió poner término al contrato de la trabajadora por las causales de injurias proferidas por el trabajador al empleador e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Dado que la trabajadora demandada se encontraba embarazada, el despido se dejó sin efecto y se presentó la solicitud de desafuero por las mismas causales, fue desestimada por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel.

En la sentencia de primera instancia, la magistrado doña Marcela Poblete rechaza la concurrencia de la causal de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, entre otros motivos, por entender que el contenido ético jurídico del contrato de trabajo “*es expresión de un resabio propio de las relaciones feudales que no se condice con la actual naturaleza del contrato de trabajo ni menos con las relaciones laborales que conforme a la legislación actual se pueden concretar*” (considerando décimo tercero).

La demandante presentó un recurso de nulidad fundada en la causal de la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, errada calificación jurídica de los hechos, tanto respecto de la calificación de las injurias relativas a la primera causal de despido invocada, como por la gravedad del incumplimiento requerida en la segunda.

La Corte de Apelaciones acogió el recurso en la segunda parte, en cuanto estableció que los hechos establecidos en la causa efectivamente constituyen un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, en particular, en lo relativo al principio de buena fe y las obligaciones que emanan del contrato de



trabajo en relación al mismo, como es el deber de respeto entre las partes.

Llama la atención en este punto que el fallo sostiene que la trabajadora demandada ejercía el cargo de profesora, y que *“la función educadora no sólo importa la instrucción de las materias en las aulas, sino también el comportarse acorde a los principios y valores que se pretenden entregar en todo lo que dice relación con el ámbito laboral”* (considerando quinto del fallo de nulidad, parte final).

Respecto de este caso, podemos destacar varios puntos, como por ejemplo, las distintas posturas expresadas sobre el contenido ético jurídico del contrato de trabajo y sus alcances, o la discusión misma de si una publicación en el perfil privado de la red social Facebook puede o no considerarse un incumplimiento estrictamente contractual.

Sin embargo, lo más llamativo es el razonamiento acerca de la conducta que debería tener la trabajadora por la naturaleza de las funciones que presta *“en todo lo que dice relación con el ámbito laboral”*, lo que parece bastante amplio, y en donde se extraña una fundamentación más acabada en cuanto a la ponderación de los derechos fundamentales en pugna, relativos a los intereses del empleador y a la privacidad y/o libertad de expresión de la trabajadora.

De este modo, el fallo trata tópicos interesantes, pero desaprovecha la oportunidad de abordarlos con toda la profundidad que permitían, lo que nos deja expectantes de lo que podría resolver la Corte Suprema sobre el caso frente a un eventual recurso de unificación de jurisprudencia.

