

ALERTA LABORAL

CORTE SUPREMA ESTABLECE QUE CONDUCTAS QUE NO DICEN RELACIÓN CON LAS LABORES PACTADAS EN EL CONTRATO, PERO SI SE REALIZAN EN EL CONTEXTO LABORAL PUEDEN CONFIGURAR CAUSAL DE TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

En causa seguida bajo el Rit T-1085-2019, ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se ventiló controversia respecto del despido de dos trabajadoras que, con el propósito de obtener beneficios bancarios, abusaron de las prerrogativas que tenían en su calidad de trabajadoras de la empresa. Dicho Juzgado, en cuanto a la acción de despido injustificado, la acoge, condenando a la empresa. Dicha sentencia fue anulada por la Illtma. Corte de Apelaciones de Santiago que concluye que la conducta de las trabajadoras configura las causales de falta de probidad – 160 N°1 letra a) - e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato – 160 N°7.

De este fallo, las demandantes recurren de unificación para ante la Excm. Corte Suprema, seguido bajo el Ingreso 2656-2020, en que, con fecha 21 de julio de 2021, rechaza dicho recurso, argumentando, en lo pertinente:

“Noveno: Que, a la hora de dirimir cuál de estas interpretaciones contradictorias es la correcta, es necesario ahondar en el principal fundamento que expone la parte recurrente, esto es, que los actos imputados por el empleador para poner término al vínculo laboral no dicen relación con el incumplimiento de las obligaciones impuestas en el contrato de trabajo, sino que emanan del vínculo comercial existente entre las partes, como cliente y proveedor, no pudiendo invocarse para fundar la desvinculación. Décimo: Que, si bien la argumentación de la parte recurrente podría parecer plausible desde la perspectiva de un consumidor bancario, observada en el contexto laboral, que es la naturaleza precisa de la relación existente entre las partes, se advierte que contiene elementos precarios, puesto que busca establecer una dualidad contractual que, en los hechos, es inexistente, toda vez que la calidad de cuentacorrentistas era adquirida a propósito de la relación de trabajo, y, en esta condición, formaban parte de una banca especial en la que obtenían mejores beneficios que un cliente común, razones que impiden concluir que se trata de dos contratos independientes. Undécimo: Que, desde dicha perspectiva, analizados los hechos acreditados en el fallo de nulidad, deben ser enmarcados dentro de la causal DXEGVMRGWE de caducidad establecida en el artículo 160 N°1, letra a), del estatuto laboral, ya que las demandantes participaron de una articulación ilegítima dentro del ámbito de sus labores para defraudar a su empleador, aprovechándose de su posición en el rubro bancario y la información que les proporcionaba, para obtener un provecho personal injustificado y contradictorio con el deber general que tiene cualquier prestador de servicios subordinados y dependientes de no faltar a la probidad. Asimismo, se configura la causal de incumplimiento grave de las obligaciones impuestas en el contrato de trabajo, contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, porque, como se dijo, la calidad de cuentacorrentista era adquirida a propósito de la condición de trabajador, no pudiendo mirarse ambas de forma separada, obteniéndose de manera abusiva beneficios, a través de la simulación de transacciones, con ello, ganancias que implicaba, necesariamente, un perjuicio para el empleador, considerando que, para otorgar los puntos, debía pagar su valor a un tercero. Duodécimo: Que, de esta manera, si bien se constata la disconformidad denunciada en la interpretación y aplicación dada a los preceptos analizados en el fallo atacado en relación a aquella de que da cuenta la copia de la sentencia citada como contraste, no procede acoger el presente recurso, ni por su vía, invalidar el fallo de nulidad y alterar lo decidido en el fondo, por cuanto los razonamientos esgrimidos en lo sustantivo por la Corte de Apelaciones de Santiago para fundamentar su decisión de acoger la pretensión de la demandada se han ajustado a derecho, de tal forma que el arbitrio intentado deberá ser desestimado.”



Así, lo señalado por este fallo es de especial relevancia, ya que determina una apertura en la forma de interpretar las causales de despido y las conductas que pueden configurar las mismas, permitiendo un análisis más amplio y que se condice de mejor forma con uno de los sustentos esenciales de la relación laboral, esto es, la necesaria confianza que debe existir entre trabajador y empleador, no sólo en el ejercicio de las labores específicas contratadas, sino que también en todo el espectro de sus relaciones.