



INSTRUCCIONES VERBALES Y DESPIDOS

Dado el tenor literal de la causal, las cartas de despido por incumplimiento grave de las obligaciones que el contrato le impone al trabajador, suelen remitirse o bien a la cláusula en que se estipulen sus funciones, o bien al título del reglamento interno en que se establezcan las obligaciones y prohibiciones a que se encuentran sujetos los trabajadores de la empresa, o bien al descriptor de cargo donde se detallan las responsabilidades o deberes propios de éste (en este caso, se sugiere que se formalice la incorporación de este documento mediante mención expresa en el contrato de trabajo o en el anexo que se suscriba al efecto, sugiriéndose además que, en forma ideal, se firme un recibo, una de cuyas copias quede en poder del empleador), o bien a todas las fuentes anteriores o una combinación de éstas.

Al tratarse de remisiones a obligaciones que se encuentran escrituradas, su incumplimiento será más fácil de probar en juicio, permitiéndole al abogado litigante concentrar sus esfuerzos en demostrar la gravedad del comportamiento infractor. Evidentemente, lo anterior no impide que el despido se funde en el quebrantamiento de obligaciones tácitas, como pueden ser las que emanen de una ejecución del contrato acorde con la buena fe o el contenido ético-jurídico que éste supone, sin perjuicio que su defensa en juicio presentará la dificultad adicional de probar su existencia.

Dentro de estas últimas hipótesis se encuentra la escasa o nulamente abordada contravención de las instrucciones verbales —no escrituradas— del empleador o sus representantes, cuyo incumplimiento grave es el centro de la controversia resuelta por la Corte de Apelaciones de Santiago, con fecha 04 de octubre del año en curso, en causa ROL N° 3529-2023.

El tribunal superior razona que, en tanto la subordinación es un componente de la esencia de todo vínculo laboral, la obligación principal de todo trabajador es cumplir las instrucciones dadas por el empleador o quien haga las veces de tal. Por lo mismo, el sentenciador estima que la labor de asistente de logística que desempeñó la trabajadora despedida, necesariamente supone obedecer las instrucciones entregadas con respecto al protocolo a seguir para cursar notas de crédito, las que resultan indispensables para la gestión operativa de la empresa y, por tanto, su logística, siendo del todo relevante que ellas contaran, pues, con la autorización y firma del gerente general, previa solicitud personal de la trabajadora, sin importar que tal instrucción se haya escriturado o no, sobre todo si su desobediencia tuvo por resultado que las firmas fueran adulteradas, como sucedió en la práctica, no estimándose necesario por los ministros de la Corte que se estipulara la prohibición de presentar documentos comerciales con firmas falsas, puesto que ello indudablemente se sigue de una ejecución de buena fe del contrato.

Así pues, se deben entender ampliadas las fuentes con base a las cuales se podrá desvincular a un trabajador por incumplimiento grave de sus obligaciones, una o más de las mismas pueden perfectamente haber sido informadas mediante instrucciones verbales, considerándose adecuada tal forma de comunicación, máxime si ellas se desprenden naturalmente del cargo desempeñado por el trabajador.

Sebastián Micco
Abogado Corporativo
Lizama Abogados