



ILTMA. CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO RESUELVE SOBRE EL CONTENIDO DE LA CARTA DE DESPIDO POR CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

La sentencia recaída en Causa Ingreso Rol Laboral-Cobranza N°2984-2023 de la Itma Corte de Apelaciones de Santiago, tiene su origen en sentencia definitiva de fecha dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT T-2059-2022, que rechazó la acción de tutela laboral y acogió la demanda subsidiaria de despido injustificado, condenando a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio incrementada en un 80%, feriado proporcional, más reajustes e intereses legales, sin costas.

En lo relevante, la sentencia a analizar resuelve sobre la causal de nulidad contenida en el literal c) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, la necesaria alteración de la calificación jurídica de los hechos; y, en el caso concreto, respecto a los hechos que fueron informados en carta de despido por desvinculación acorde a la causal del artículo 160 N°1 del Código del Trabajo (“conductas de acoso sexual”).

Recordemos que esta causal de nulidad tiene su fundamento en la necesidad de alterar la naturaleza jurídica entregada por el juzgador a los hechos establecidos en el juicio, que implica por parte del tribunal ad quem la realización de un juicio de valor para determinar si los hechos establecidos pueden considerarse suficientes para atribuir una calificación específica y controlar que las “conclusiones fácticas” del fallo impugnado tengan correspondencia con las consecuencias o efectos que el Derecho les asigna, tal como considerar si el contenido de la carta de despido satisface o no las exigencias prescritas por el artículo 162 del Código del Trabajo.

Conforme la causal recién referida, en el presente caso los sentenciadores entienden que la misiva de desvinculación efectivamente contiene la causa legal invocada para poner término al contrato y además los hechos que sirven de fundamento al empleador para sustentar su aplicación, es decir, la información necesaria para entender por qué se adopta la decisión como consecuencia de la investigación interna por denuncia de acoso sexual, permitiendo al trabajador saber cuál es la imputación que se le efectúa y ejercer una defensa en ese sentido.

Pareciere ser que los sentenciadores estiman desmesurados los requisitos establecidos por el juez de instancia para entender que la carta no cumplía el objeto de informar al trabajador los hechos por los cuales se le desvinculaba y, así, ejercer su respectiva defensa; por cuanto el juez de instancia señala que “de la lectura de la misma lo que se efectúa en concreto es la descripción del origen, tramitación y conclusión a que llega la investigación llevada a cabo por la empresa respecto de la denuncia efectuada por una trabajadora respecto de actos de acoso laboral llevados a cabo por el demandante de autos, pero sin que se indique de manera precisa y determinada las oportunidades, fecha y horas aproximadas en que dichos actos habrían sido llevados a cabo por el actor, haciendo simplemente la referida carta alusiones genéricas sin las precisiones mínimas que permitan al trabajador defenderse de las mismas en un proceso laboral”. Es más, el tribunal a quo señala que la carta siquiera adjuntaba copia informe de investigación, el cual igual pudo haber conocido el demandante mediante el proceso de investigación.

Ahora bien, el tribunal entiende que cuestión distinta sería la calificación jurídica que corresponda a tales hechos, esto es, si son suficientes del modo en que están descritos para justificar el despido. En este sentido, la Itma. Corte estima que el sentenciador ha efectuado una errada calificación jurídica de los hechos, en relación con el contenido de la comunicación de despido, que ha tenido influencia sustancial en lo dispositivo de la sentencia, en tanto de no haberse incurrido en ella, no se habría declarado injustificado el despido, anulándose parcialmente la sentencia impugnada, solo en cuanto se declaró injustificado el despido y la condena a las prestaciones derivadas de tal declaración, manteniéndose en lo demás.

Dicho lo anterior y conforme el principio de inmediatez, la Itma. Corte decide disponer el reenvío de la causa al juez a quo para que se pronuncie sobre la justificación del despido.

Sofía Rebolledo
Abogada Área de Litigios
Lizama Abogados