



23 de febrero de 2026

## **CONFIGURACIÓN DEL ARTÍCULO 160 N°7: INVESTIGACIÓN INTERNA Y COMUNICACIONES VÍA WHATSAPP COMO SUSTENTO DEL DESPIDO**

Con fecha 22 de enero de 2026, en causa ROL 544.2026, la Corte Suprema confirmó sentencia dictada por el tribunal de instancia relativo a la aplicación del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo (incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato).

El caso involucró a un trabajador que se desempeñaba como supervisor en una empresa del rubro de servicios de seguridad en un mall de Santiago. La empresa decidió poner término a la relación laboral tras desarrollar una investigación interna motivada por denuncias formuladas por trabajadores subordinados.

¿Qué ocurrió?

La empresa inició una investigación interna luego de recibir múltiples denuncias por:

- Uso reiterado de lenguaje ofensivo al impartir instrucciones.
- Tratos vejatorios hacia trabajadores.
- Conductas de menoscabo en el ejercicio del cargo de supervisión.

En el marco de dicha investigación —y tras ser citado al departamento de Recursos Humanos para abordar las denuncias— el supervisor habría enviado mensajes por WhatsApp a algunos de los trabajadores involucrados.

Según se consignó en la carta de despido, en dichos mensajes los trató de “maricones” y “poco hombres”, profiriendo improperios y menoscabándolos, y además amenazó con golpear a uno de ellos “apenas lo vea”. Estos mensajes se produjeron inmediatamente después de iniciada la investigación y antes de formalizarse el término del contrato, siendo considerados por la empresa como una reiteración y agravamiento de las conductas denunciadas.

En la carta de despido se señaló que, tras la investigación, se constató un patrón de comportamiento agresivo, tanto en el ejercicio cotidiano de la supervisión como en las comunicaciones posteriores vía mensajería instantánea.

La causal invocada fue el artículo 160 N°7, argumentándose que tales conductas constituían un incumplimiento grave del deber de respeto y del estándar de trato digno exigible en la relación laboral, particularmente tratándose de una posición de liderazgo.

¿Qué se acreditó en juicio?



El tribunal analizó:

- El informe de investigación interna.
- Declaraciones de trabajadores.
- Testimonio de la encargada de Recursos Humanos.
- Prueba documental y testimonial rendida en audiencia.

Si bien la sentencia reconoce que la investigación interna no fue especialmente rigurosa en su metodología, concluye que la prueba rendida en juicio permitió acreditar:

- La existencia de denuncias concordantes.
- Un patrón de conducta agresiva reiterada.
- Que el trabajador no logró desvirtuar los hechos imputados.

El tribunal destacó que, en el contexto de funciones de supervisión, el deber de respeto mutuo adquiere especial intensidad, y que el uso de expresiones ofensivas y amenazas resulta incompatible con la dignidad que debe presidir las relaciones laborales.

Resultado

El tribunal tuvo por configurada la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, estimando acreditado un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales. En su razonamiento, destacó que el actor ejercía funciones de supervisión y que el contrato de trabajo comprende el deber de respeto mutuo y un trato compatible con la dignidad de las personas. Las conductas agresivas y ofensivas —incluidos mensajes enviados por WhatsApp con expresiones vejatorias y amenazas— fueron consideradas una transgresión grave a ese deber.

La sentencia reafirma que el ejercicio de funciones de dirección no habilita prácticas intimidatorias ni expresiones denigrantes, y que tales conductas pueden configurar un incumplimiento grave suficiente para justificar el despido disciplinario.

**Javiera Álvarez Vera**

Directora Negociación Colectiva

Lizama Abogados