Actualidad Laboral

Lunes 1 de agosto del 2016

DESPIDO DISCIPLINARIO POR CONDUCTAS EXTRA – LABORALES DEL TRABAJADOR

Referencia

- El 26 de julio de 2016 la Corte de Apelaciones de Temuco rechazó el recurso de nulidad interpuesto por un ex – trabajador en contra de la sentencia definitiva dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco el 6 de mayo de 2016, que rechazó la demanda de despido injustificado en todas sus partes, declarando justificado el despido disciplinario fundado en la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, *"Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato"*.

Doctrina

- Se establecieron como hechos en el proceso judicial: (i) El trabajador para prestar sus servicios de reparaciones en terreno le fue asignado por su empleador un vehículo, siendo responsable de cuidarlo y no incurrir en infracciones a la normativa del tránsito; (ii) El 14 de noviembre de 2015, fuera de su jornada de trabajo, el trabajador colisionó por alcance a otro vehículo en estado de ebriedad; (iii) Que como consecuencia de ello, se inició una investigación criminal en contra del trabajador; (iv) El vehículo resultó con daños de consideración, resultando con pérdida total; (v) El empleador despidió al trabajador por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
- La Corte de Apelaciones estimada ajustada a derecho la sentencia definitiva que declaró justificado el despido, atendido que se trata de una conducta grave, que produjo daño a un bien de la empresa asignado para el trabajo, además, de infringir el contenido ético – jurídico del contrato de trabajo, específicamente, los debes de lealtad, fidelidad y colaboración. Asimismo, indica que no existe ni se exige en nuestro ordenamiento jurídico una investigación previa o un derecho a ser oído antes del despido o emisión de la carta de despido, no pudiéndose afectar el despido proceso por la omisión de esas actuaciones.

Relevancia del Fallo

- La Corte de Apelaciones de Temuco confirma la doctrina jurisprudencial que sostiene que es posible despedir a trabajadores por faltas laborales cometidas fuera de la jornada de trabajo en la medida que las mismas afecten o perjudiquen la empresa o la posición contractual del trabajador en forma grave.
- Al sostener que el derecho a ser oído el trabajador previo al despido disciplinario no existe en nuestro ordenamiento jurídico, se aparta de lo sostenido por la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 5073/082 de 16 de diciembre de 2014.

Para mayor información favor contactarse con Raúl Fernández al correo: rfernandez@safeabogados.cl