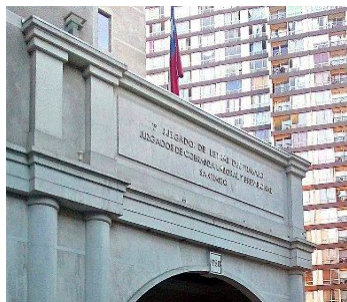




Noticias



Santiago, 18 de junio de 2020

Debido proceso vulnerado.

Un despido por falta de probidad conlleva una imputación que exige decisión meditada del empleador en base a antecedentes suficientes que este debe explicitar en carta de despido con el mayor detalle posible.

La carta de despido no cumple con dichas exigencias, pues si bien la misma hace referencia a la existencia de un par de auditorías, la carta atribuye de manera genérica al actor participación en una serie de irregularidades sin dar mayores luces de cuáles eran las operaciones en las que participó, de qué manera lo hizo, el monto de lo defraudado, si lo hizo solo o en concomitancia con terceros.

El Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago acogió la demanda subsidiaria de despido injustificado interpuesta por el Gerente General en contra de la empresa por no configurarse la causal de falta de probidad.

Lo anterior debido a que un despido disciplinario como el que se ha ejercido en contra del demandante implica necesariamente la realización de una imputación la que debe contener el mayor detalle posible y; en el entendido que se ha tratado de una decisión meditada del empleador, en que para haber llegado a tal convicción debe haber reunido antecedentes suficientes; debe responder a preguntas como cuál es la conducta, cuando se ejecutó y la forma en que ella se produjo y las operaciones y negocios específicos reprochados. En este sentido, la carta de despido no cumple con dichas exigencias, pues si bien la misma hace referencia a la existencia de un par de auditorías del período entre enero de 2017 y abril de 2018; la carta atribuye de manera genérica al actor participación en una serie de irregularidades sin dar mayores luces de cuáles eran las operaciones en las que participó, de qué manera lo hizo, el monto de lo defraudado, si lo hizo solo o en concomitancia con terceros.

El fallo señala que la carta de despido es el único documento que el empleador está obligado a entregar al trabajador del despido y constituye para este último la carta de navegación en el derrotero que sigue a partir de su desvinculación: si cuestionar la decisión o conformarse con la decisión patronal. Es en base a la carta que el trabajador demandante prepara su demanda y define su prueba. Una carta vaga o genérica permite al empleador una ventaja procesal que es insalvable para el trabajador en la litis, convirtiendo el juicio solo en una apariencia de tal al haberse vulnerado por esta vía las normas relativas al debido proceso.

[Vea texto íntegro de la sentencia Rol N°375-19](#)

RELACIONADOS

*[Juzgado laboral acoge demanda por despido injustificado de ejecutiva bancaria...](#)

*[Juzgado de Letras del Trabajo de Calama rechazó tutela de trabajador y demanda por despido injustificado...](#)
