

LAS EXIGENCIAS PARA QUE PROCEDA EL DESPIDO DE UN TRABAJADOR POR FALTA A LA PROBIDAD

La Corte de Apelaciones de Santiago ([Rol Nro. 1.638-19](#) y [Rol Nro. 1.737-19](#)) resolvió recientemente dos casos en que se aplicó la causal de despido por “falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones” (artículo 160, nro. 1, letra a). En PARRAGUEZ&MARIN explicamos los principales criterios adoptados en las sentencias:

- El **primer caso** se trató de trabajadores de un Banco que obtuvieron productos financieros con una tarifa preferencial por su calidad de trabajadores de dicha institución y que abusaron del acceso a este beneficio por el conocimiento particular obtenido gracias al vínculo laboral entre las partes.

Para resolver este caso, la Corte de Apelaciones de Santiago tuvo presente que la **“falta a la probidad”** que exige esta causal, **es que el trabajador haya realizado una actuación ajena a la integridad y corrección mientras desarrolla sus funciones**, por lo que debe revisarse el comportamiento respecto a la prestación de servicios y aún más en su ámbito laboral, en relación con el lugar y las personas donde los presta.

Para la Corte, la **falta de probidad** está íntimamente ligada con el comportamiento del dependiente en el ámbito laboral, respecto del cual, si éste no se ajusta a la buena conducta y corrección exigible en función del trabajo encomendado, puede ser despedido sin derecho a indemnización.

De esta manera, según este tribunal, la falta de probidad se refiere a hechos o acciones que impliquen falta de honradez, honestidad y responsabilidad en el obrar y que, en este caso, se relaciona con la confianza depositada y la lealtad esperada, lo que se ve quebrantado con el proceder irregular de estos trabajadores. Lo anterior, dado que las relaciones laborales han de desenvolverse en un clima de confianza, el que se genera en la medida que las partes cumplan con sus obligaciones en la forma estipulada y de buena fe.

En este caso, la Corte determinó que el **despido era justificado por configurarse la causal invocada, toda vez que es ajena a la rectitud en el obrar de una persona que obtenga determinados beneficios otorgados por su empleador, en su calidad de trabajador**, mediante maniobras que no tienen sustento alguno y que son realizadas con el sólo objeto de tener acceso a los beneficios entregados, en condiciones mejores que el resto de los clientes del Banco, actividad que conculca el contenido ético jurídico del contrato de trabajo, esto es, ciertos **principios que las partes deben respetar, entre ellos el deber de fidelidad, lealtad y honestidad.**

- En el **segundo caso** resuelto por la Corte de Apelaciones, se acusa a un trabajador de haber adulterado liquidaciones de sueldo y haberlas presentado a un tercero completamente ajeno a la relación de trabajo, que no se vinculaba en absoluto con el empleador ni con las labores que ejecutaba.

La Corte concluyó que **se aplicó erróneamente la causal, pues los hechos que se imputaron al trabajador no fueron ejecutados en el desempeño de sus funciones.** Argumentó que, para la procedencia y correcta aplicación de esta causal, es fundamental no sólo que el trabajador pertenezca o se encuentre subordinado a una empresa, sino que, además, **se exige que la conducta se vincule al ejercicio de sus funciones.**

Asimismo, argumentó que la **“probidad”** apunta a la honradez en el actuar, exigencia que la ley laboral reclama del dependiente sin mayores calificativos, es decir, basta su contravención, con la gravedad y debida comprobación, para que dé lugar a la sanción, **siempre que los hechos en que se haga consistir digan relación con el comportamiento laboral del trabajador, con el desarrollo de sus funciones.**

También razona que **no puede permitirse una interpretación extensiva de la causal, pues implicaría en último término la intromisión de la empresa en todos los ámbitos de la vida del trabajador**, admitiendo que aquella actúe como una verdadera policía de su vida privada, lo cual no resulta admisible.