

## SE DECLARA VULNERATORIO EL DESPIDO DE TRABAJADOR EFECTUADO LUEGO DE EXPRESAR SU OPINIÓN Y RECLAMAR A SU JEFATURA

Recientemente la Corte de Apelaciones de Santiago ([ROL Nro. 599-2023](#)) se pronunció sobre la situación de una trabajadora que fue despedida luego de que emitiera su opinión sobre el trabajo y reclamara sobre sus condiciones laborales. En PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO explicamos los principales aspectos a considerar en relación con esta sentencia:

- **ASPECTOS CENTRALES DEL CASO.**

El caso que la Corte tuvo que resolver involucra a una trabajadora que fue despedida bajo la causal de necesidades de la empresa, apenas 9 días después de haber planteado quejas y reclamos a sus superiores sobre sus condiciones laborales.

- **PROTECCIÓN FRENTE A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES.**

La Corte tuvo presente que el procedimiento de tutela laboral fue diseñado para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, entre los cuales destaca la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio (artículo 19 Nro. 12 de la Constitución), cuando se ejerce en el marco de una relación de trabajo bajo subordinación.

Indica también que esta relación subordinada se presenta como un contexto estructuralmente restrictivo al ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores, no por razones éticas, sino más bien debido a la racionalidad económica y tecnocrática sobre la cual se estructura la producción.

- **DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN DE LOS TRABAJADORES.**

En lo que respecta a la libertad de expresión, indica que se refiere al derecho que tiene una persona a exteriorizar sus ideas o pensamientos y, en este caso, en el espacio de trabajo.

En este contexto, la libertad de expresión del trabajador implica una serie de prohibiciones para el empleador, que no se puede limitar a la mera censura previa de su ejercicio, sino que también incluye la prohibición de tomar represalias en su contra por ese motivo.

- **CRITERIO DE LA SENTENCIA RESPECTO A LA REPRESALIA SUFRIDA POR LA TRABAJADORA.**

La Corte de Apelaciones tuvo presente que la trabajadora fue despedida apenas 9 días después de expresar su última queja acerca de sus condiciones laborales. Además, consideró que estas críticas se hicieron a través de correos electrónicos enviados a sus superiores y que se relacionaron con la carga excesiva de trabajo y la falta de personal.

En ese contexto, consideró que este discurso crítico, que mantuvo un tono respetuoso, encaja dentro del ámbito de protección de la libertad de expresión dentro de la relación laboral. Sin embargo, la empresa respondió reprimiendo este derecho con el despido de la trabajadora.

Además, la Corte destacó que la carta de despido de la trabajadora carece de detalles precisos y que no se proporcionaron pruebas en el juicio que acreditaran la justificación del despido, lo que aumentaría la sospecha de que se trató de un acto represivo en contra de la libertad de expresión.