

RECURSO DE NULIDAD POR OMISIÓN DE DATOS FORMALES EN CARTA DE DESPIDO

En esta ocasión se comenta un fallo que acoge un recurso de nulidad presentado por una empresa a la que se niega, en un juicio por despido injustificado, el legítimo derecho a la defensa, al señalarse que la carta de despido adolecía de una omisión de los hechos específicos en que se funda la causal de despido.

Este fallo fue dictado por la séptima sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, en contra de una sentencia definitiva en la que se infringe la causal del debido proceso, por cuanto se determina el pago de una elevada suma de dinero en un juicio en que el Tribunal no estimó necesario conocer los hechos que motivaron el despido, como tampoco conocer la efectividad de la causal de despido invocada, habiéndose circunscrito el debate al monto de la remuneración y de la gratificación adeudada. Lo anterior, esto es, no recepción de pruebas respecto de los hechos controvertidos por el despido, ocurrió durante la audiencia de preparación del juicio oral.

La situación de controversia se produce porque la demandante fue despedida por faltar a su trabajo durante dos días seguidos, situación que le fue comunicada. Sin embargo, se omitió referir en la carta de despido los días específicos que se le imputaron como ausente. Por otra parte, la demandante argumenta que en ocasiones anteriores ya había sido amonestada por iguales hechos, pero que ha obrado el perdón de la falta ya que no fue despedida de inmediato.

El recurrente, no obstante, cuando contesta la demanda precisa las circunstancias que dan lugar al despido, y señala que efectivamente se le envió una carta con carácter de informativa, precisando que no existió perdón alguno toda vez que el despido se hizo efectivo atento las reiteradas inasistencias de la actora.

En la audiencia de preparación del juicio oral se fija como hecho no controvertido la circunstancia de no haberse señalado los días de ausencia que se le imputan al trabajador cuando se le notifica la causal de término de la relación laboral. Acto seguido, se fijan los hechos controvertidos de los cuales desaparece lo relativo al despido injustificado, centro de la controversia. Es en este punto donde, en opinión del recurrente se produce la conculcación de su derecho a la prueba, argumentado al efecto que al no haberse recibido el punto controversial a discusión, se ha producido indefensión, afectando el derecho al debido proceso. Más aún, al haberse dictado sentencia condenatoria.

Se solicita a la Corte, entonces, acoga el recurso de nulidad por haberse infringido el precepto del debido proceso, al producirse una infracción de derechos adjetivos constitucionales durante la tramitación del procedimiento y que el recurrente centra en no haberse recibido un punto de prueba, pertinente, substancial y contradictorio.

La Corte de Apelaciones, en el fallo del Recurso, señala que el solo concepto formalista de la carta de despido –no inclusión de datos- categóricamente conlleva el afirmar que no puede socavar el derecho a la producción de prueba o la defensa de planteamientos. Lo anterior, permite concluir que el artículo 454 numeral primero del Código del Trabajo, satisface plenamente los parámetros que se enuncian, en términos de la rendición de prueba para acreditar la veracidad de los hechos expuestos en la carta de despido, de manera que la “no especificación de los días” –absolutamente un carácter formal, según la Corte- perturba un derecho que adquiere la categoría de trascendente para la conformación del debido proceso, en especial, el derecho a probar como expresión del derecho de defensa.

Por lo tanto, añade la Corte, resulta de interés resaltar la circunstancia que de los hechos a probar se van a deducir los efectos jurídicos respectivos que conforman la pretensión de la parte que acciona como actor o demandado y, en este caso, es procedente concluir que el hecho a discutir es el despido -justificado o no- en que las partes desarrollarán sus probanzas sobre la base de la bilateralidad de lo contradictorio.

En consecuencia, la Corte acoge el recurso de nulidad, invalidando la sentencia del Tribunal del Trabajo y se deja sin efecto todo lo obrado a contar de la celebración de la audiencia de preparación del juicio oral a fin de que materialice una nueva considerándose como punto de prueba substancial la causal de despido que invoca la demandada.

En nuestra opinión, el fallo de este recurso de nulidad resulta de extraordinaria importancia, puesto que resguarda las normas constitucionales sobre debido proceso y el legítimo derecho a la defensa, en casos de cartas de despido que contienen omisiones de carácter formal y que, al estimarse insuficientes por los jueces, éstos omiten recibir la causa prueba. **EG**



Gonzalo Bustos
Abogado
Coordinación de Estudios Legales CChC