

**TANTO LA DOCTRINA COMO LA JURISPRUDENCIA DE NUESTROS TRIBUNALES ESTÁN HOY CONTESTES EN QUE PROCEDE ACCIÓN CIVIL POR DAÑO MORAL, DE NO PROBARSE CIERTAS CAUSALES INVOCADAS PARA DESPEDIR A UN TRABAJADOR DEPENDIENTE.**

AL DESPEDIR A UN TRABAJADOR INVOCANDO CAUSALES TALES COMO FALTA DE PROBIDAD, ABUSO SEXUAL, INJURIAS PROFERIDAS POR ÉSTE AL EMPLEADOR, CONDUCTAS INMORALES DEL MISMO Y EL PERJUICIO MATERIAL CAUSADO INTENCIONALMENTE A LA EMPRESA, EL EMPLEADOR DEBE PROBARLAS DEBIDAMENTE ANTE LOS JUZGADOS LABORALES. DE LO CONTRARIO, PODRÁ SER DEMANDADO EN SEDE CIVIL POR LOS DAÑOS MORALES QUE DICHAS IMPUTACIONES PUEDEN HABER CAUSADO AL EX TRABAJADOR.

**Sumario.-** Una relación laboral puede llegar a su término por distintas razones. Entre éstas se encuentran las contempladas en el artículo 160 de nuestro Código del Trabajo, tales como la falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones, las conductas relacionadas con acoso sexual, las injurias proferidas por el trabajador al empleador, conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña y el perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías. La invocación indebida o injustificada de algunas de ellas, podría dar paso a una demanda civil en contra del empleador por los perjuicios morales causados al trabajador. Tales acciones han sido acogidas cada vez con más frecuencia por nuestros tribunales superiores de justicia y, en eventos, por importantes sumas de dinero.

**Indemnizaciones en sede laboral. Años de servicio más sobrecargo.** La normativa del trabajo establece que al tiempo de despedir a un dependiente, éste debe ser indemnizado por los años de servicio prestados (un mes por año de servicio con tope de 11 años o 90 UF).

Ahora bien, de despedirse a un trabajador por las causales ya señaladas -y atendida la gravedad de las mismas- éste, en conformidad con el texto de la ley, no tendría derecho a indemnización alguna.

No obstante lo anterior, si el Juzgado del Trabajo estima que el despido ha sido injustificado por falta de prueba de las causales o por la invocación indebida o negligente de éstas (lo cual no es descartable que suceda atendido el procedimiento de que se trata y los estándares probatorios existentes al respecto), podrá condenarse al empleador a pagar la indemnización por años de servicio con un sobrecargo de hasta un 100%.

**Indemnización en sede civil. Daño Moral.-** Además de lo ya señalado, tanto la doctrina como la jurisprudencia de nuestros tribunales superiores de justicia han aceptado que el trabajador despedido injustificadamente por alguna de las causales en comento, se encuentra habilitado para demandar en sede civil el daño moral que se le haya irrogado, puesto que la invocación injustificada de esas causales afectan la honra, desacreditan y/o denostan al trabajador. De esta manera, podría interpretarse (relacionando todo lo ya dicho) que el trabajador que inicia una acción en sede civil sólo debe probar la valorización del daño psicológico que se le ha causado, puesto que: (i) otro tribunal de la república -el laboral- ya ha resuelto que el despido ha sido injustificado; y (ii) la jurisprudencia de nuestros tribunales civiles, por su parte, ha señalado en relación con otros casos que la invocación injustificada de esas causales efectivamente afecta la honra de los trabajadores.

**Conclusión.-** El uso indebido del artículo 160 del Código del Trabajo, puede acarrear -además de las indemnizaciones establecidas en la normativa laboral- una indemnización civil por daño moral. De suma importancia resulta, por ende, hacer un análisis previo de la situación, evaluando si podrán ser probados y justificados los hechos que se le imputan al dependiente.