

Expresiones como “inepto” o “abusivo” contra un jefe: ¿pueden ser causal de despido?



Expresiones como inepto y abusivo contra un jefe: ¿Pueden ser causales de despido? (Foto: iStock)

✉ Gerardo Rosales Díaz

14/01/2025 09H05

En el ámbito laboral, los conflictos entre [trabajadores](#) y sus superiores pueden derivar en situaciones que desafían los límites del poder disciplinario. ¿Qué ocurre cuando un [trabajador](#) califica a su superior como “inepto” y “abusivo”? ¿estas expresiones pueden ser utilizadas como argumento para justificar un [despido](#)?

Un trabajador que desempeñaba funciones como agente de seguridad ciudadana en una municipalidad fue despedido después de presentar un descargo escrito en el que calificaba a su superior como “desconocedor” e “inepto” y lo acusaba de “abuso de autoridad”.

La entidad empleadora argumentó que estas expresiones constituían un **faltamiento de palabra escrita en agravio de un superior**, configurando una falta grave según el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Las resoluciones de las instancias judiciales iniciales respaldaron esta postura, declarando infundada la demanda de reposición presentada por el trabajador al considerar que el despido se ajustaba a las disposiciones legales.

En respuesta, el trabajador interpuso un recurso de casación, alegando que la sanción era desproporcionada y que sus expresiones no cumplían con los criterios necesarios para ser calificadas como falta grave.

ANÁLISIS Y DECISIÓN DE LA CORTE

La Corte Suprema (CS) evaluó si las expresiones utilizadas constituían una falta grave que justificara el despido. Concluyó que las declaraciones se realizaron en un contexto de defensa frente a acusaciones disciplinarias, lo que no permite interpretarlas como un ataque que rompiera irremediabilmente la relación laboral.

Además, **consideró que el despido era una sanción desproporcionada en relación con los hechos imputados, ya que no se probó un daño concreto ni se analizaron medidas disciplinarias alternativas más leves.**

La CS determinó que el despido no respetó los principios de razonabilidad, proporcionalidad y tipicidad exigidos por la normativa laboral.

Por ello, declaró fundado el recurso de casación, revocó las resoluciones previas y ordenó la reposición del trabajador, subrayando que las sanciones disciplinarias deben estar debidamente fundamentadas y ajustarse a la gravedad de las faltas cometidas.

DIFERENTES PUNTOS DE VISTA

Mónica Pizarro, socia del Estudio Ehecopar, respaldó la postura de la CS, argumentando que el despido debe ser siempre la última medida y que, en este caso, sanciones menos severas como una amonestación o una suspensión habrían sido suficientes.

Señaló que las expresiones del trabajador se dieron en un contexto de defensa frente a una acusación y, al tratarse de una carta de descargo, no tuvieron una difusión pública que pudiera agravar la falta. En su análisis, destacó que el principio de proporcionalidad es fundamental para garantizar una relación laboral equilibrada y que las sanciones deben corresponder a la naturaleza y gravedad de la falta.

Por otra parte, **Diego Castillo, socio de Hernández & Cía**, expresó su desacuerdo con la decisión de la Corte Suprema, considerando que términos como “inepto” constituyen un ataque personal que afecta directamente la relación de confianza entre el trabajador y su superior.

Para Castillo, la intensidad de las expresiones y su impacto en la dinámica laboral hacen inviable la continuidad de la relación. Además, cuestionó que la CS no haya analizado adecuadamente las consecuencias de las expresiones ni el efecto que estas tienen en la capacidad del empleador para gestionar su equipo. Desde su perspectiva, las expresiones que atacan atributos personales del jefe pueden justificar plenamente un despido.

INTERPRETACIÓN DE LAS FALTAS DE RESPETO

El caso plantea una discusión más amplia sobre cómo interpretar las faltas de respeto en el ámbito laboral. Ambos abogados coincidieron en que es esencial analizar el contexto en el que se producen las expresiones.

Pizarro destacó que las comunicaciones privadas, como las cartas de descargo, tienen un impacto distinto al de los comentarios realizados en espacios públicos, como redes sociales, donde el alcance es mayor y las consecuencias pueden ser más graves.

Castillo, por su parte, subrayó la importancia de diferenciar entre críticas objetivas al desempeño laboral y ataques personales, considerando estos últimos como actos que afectan profundamente la confianza necesaria para mantener la relación laboral.

APLICACIÓN DE LA CASACIÓN

Aunque esta resolución de la Corte Suprema no constituye un precedente vinculante, ambos expertos reconocieron que puede ser utilizada como referencia en futuros casos similares.

Para los empleadores, el caso resalta la importancia de evaluar cuidadosamente cada situación antes de tomar decisiones disciplinarias, considerando tanto la proporcionalidad de la sanción como las implicancias para la relación laboral.

Mientras que Pizarro insiste en que el despido debe ser el último recurso, Castillo enfatiza que las faltas de respeto que comprometen atributos personales del jefe pueden justificar medidas más drásticas.