

ALERTA LABORAL

SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA REVOCA SENTENCIA APELADA RECAÍDA EN RECURSO DE PROTECCIÓN Y DETERMINA QUE NO EXISTE ARBITRARIEDAD NI ILEGALIDAD EN LA DERIVACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN A UN ESTUDIO JURÍDICO EXTERNO.

Recientemente, con fecha 10 de septiembre de 2024, la Excelentísima Corte Suprema dictó sentencia en autos de Apelación Protección Rol N° 80.671-2023, donde revocó la sentencia de la Iltrma. Corte de Apelaciones de Valparaíso recaída en recurso de protección por una supuesta conculcación arbitraria e ilegal de la garantía constitucional consagrada en el numeral 3° inciso quinto del artículo 19 de la Constitución Política de la República, a raíz de haber dispuesto el empleador, en el contexto de una investigación por eventuales infracciones al Código de Conducta de la empresa, la que fue encomendada a un estudio jurídico externo.

En efecto, con fecha 28 de abril de 2023 se dictó sentencia en causa Rol N° 401-2023 de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso. En ella se acogió el recurso de protección interpuesto por un trabajador en contra de su empleador, donde a raíz de una serie de denuncias internas, se procedió a derivar la investigación a un estudio jurídico externo a la empresa. Sostenía que en los hechos importaba la conformación de una comisión especial de investigación, que establecida al margen del procedimiento interno establecido para el juzgamiento de las conductas por las que ha sido denunciado, procedimiento contenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; lo que en definitiva vulneraba la garantía constitucional consagrada en el numeral 3° inciso quinto del artículo 19 de la Constitución Política de la República, esto es, *“nadie podrá ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que señalar la ley y que se hallare establecido por ésta con anterioridad a la perpetración del hecho”*.

Así, con fecha 5 de mayo de 2023, la empresa dedujo recurso de apelación oponiéndose a la acción, señalando que corresponde la investigación de las mismas al Comité Código de Conducta, y habida consideración que las denuncias han sido presentadas en contra de un trabajador que mantiene litigios pendientes relativos a materias conocidas previamente por dicho Comité, se resolvió por el Comité de Auditoría del Directorio, contratar al estudio jurídico externo, para realizar las diligencias investigativas, para su posterior resolución por el órgano encargado.

Sin embargo, luego de la presentación de un recurso de apelación en contra de la sentencia de la Iltrma. Corte de Apelaciones de Valparaíso, la Excm. Corte Suprema resolvió acoger el recurso de apelación, revocar la sentencia recurrida y rechazar el recurso de protección primeramente interpuesto.

De tal forma, la sentencia revocatoria de la Excma. Corte Suprema determinó que no existía arbitrariedad ni ilegalidad en la derivación de la investigación a un estudio jurídico externo, toda vez que la gestión cuestionada no se ha establecido como un mecanismo que sustituya al resolutor estatutario, sino que como un mecanismo de recopilación de antecedentes pertinentes, a fin de resolver las denuncias internas

El principal fundamento de la sentencia revocatoria se basa en el artículo 184 del Código del Trabajo en torno al rol protector que debe observar el empleador, donde se establece que este se encuentra obligado a “tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.”, y dicho mandato también se relaciona con el deber del empleador de confeccionar y mantener un “reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.”, instrumento que debe contener, entre otros, las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale el referido reglamento, como el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior, todo ello, en los términos de los artículos 153 y 154 del Código del Trabajo.

De tal forma, ante las diversas denuncias recibidas por el empleador por parte de sus trabajadores, mediante la gestión controvertida simplemente se dispuso la realización de diligencias investigativas a fin de aportar elementos de juicio para el órgano resolutor, conforme a las facultades y competencias de las que se encuentra investida la “Comisión Código de Conducta”, quien tiene la potestad de recibir y recabar todos los antecedentes y medios de prueba que estime procedentes, según los términos del Código de Conducta que integra el Reglamento de Orden Higiene y Seguridad de la misma empresa.

En el considerando Séptimo señala que ninguna arbitrariedad ni ilegalidad, conculcadora de la garantía constitucional cuya defensa se reclama, puede atribuirse a la conducta denunciada, en tanto, la gestión cuestionada no se ha establecido como un mecanismo que sustituya al resolutor estatutario, sino que como un mecanismo de recopilación de antecedentes pertinentes, a fin de resolver las denuncias internas, todas razones que en definitiva, conducen necesariamente al rechazo de la acción.

En consecuencia, según lo señalado en los considerandos Quinto, Sexto y Séptimo de la referida sentencia, se revoca la sentencia apelada, dictada el 28 de abril de 2023, declarando que se rechaza el recurso de protección interpuesto contra el empleador en razón de la derivación de la investigación a un estudio jurídico externo.

Santiago, 3 de Octubre de 2024.