OSTERLING ABOGADOS

ALERTA LABORAL

Despido por competencia desleal: La Corte Suprema precisa los actos concretos necesarios para su validación

Casación Laboral Nº 81-2021

- Antecedentes
- Análisis de la Corte Suprema
- ¿Qué deben tener en cuenta los empleadores?

Despido por competencia desleal: La Corte Suprema precisa los actos concretos necesarios para su validación

Antecedentes

- En el presente caso, un trabajador era accionista y director de una empresa del mismo sector que su empleador (sector minero), con anterioridad a ser contratado por este último. Tras tomar conocimiento del hecho, la empresa inició un procedimiento de despido por faltas graves, tras considerar que se encontraba inmerso en actos de competencia desleal.

- El trabajador demandó a su ex empleador solicitando el pago de una indemnización al considerar que había sido despedido arbitrariamente, dado que la empresa de la que era accionista nunca inició operaciones.

- El juzgado de primera instancia declaró infundada la demanda, al considerar que la falta grave por competencia desleal se configuraba con el solo hecho de que el trabajador fuera accionista y director de una empresa del mismo rubro. Sin embargo, la sala revocó dicho fallo, argumentando que la empresa de la que el trabajador era accionista fue constituida con anterioridad a su contratación, por lo que el empleador —en aplicación del principio de buena fe registral— no podía alegar desconocimiento. Asimismo, señaló que no existía competencia desleal, en tanto dicha empresa no había iniciado operaciones.

- El empleador interpuso recurso de casación y argumentó que, de haberse aplicado las normas del D.L. 1044 (Ley de Represión de la Competencia Desleal), la Sala habría analizado correctamente que la conducta del demandante fue contraria a la buena fe laboral y que sí existió competencia desleal, al crear, mantener y dirigir una empresa con el mismo objeto (sector minero).

Análisis de la Corte Suprema

- En principio, la Corte Suprema señala que la competencia desleal es automáticamente considerada como falta grave (literal d del artículo 25 del TUO del D.L. N° 728) al revestir gravedad per se, por lo que no requiere un juicio especial en torno a la gravedad, como en otros supuestos.

- En ese contexto, la Corte Suprema señala que la norma solo establece que la "competencia desleal" constituye una falta grave, pero no define qué se entiende por competencia desleal ni precisa en qué consiste dicha conducta.

- El Colegiado indica que, para efectos de que se determine la competencia desleal, necesariamente tiene que **comprobarse un conjunto de actos positivos por parte del trabajador orientados a desarrollar prácticas desleales respecto a su empleador**. Es decir, no es suficiente solo la posibilidad o potencialidad de que se materialice la competencia desleal, sino que se exige que sea tangible y cierta.

- Al resolver el caso concreto, la Corte concluye que, dado que la empresa del sector minero del demandante ya existía antes del vínculo laboral (lo cual pudo ser conocido por la presunción de publicidad registral y conocimiento directo), y considerando que solo estuvo activa desde el punto de vista tributario (sin haber facturado ni desarrollado ninguna otra actividad económica), no se ha materializado un hecho o acto concreto que constituya competencia desleal.

ALERTA LABORAL

Despido por competencia desleal: La Corte Suprema precisa los actos concretos necesarios para su validación

A tener en cuenta:

- En el marco de los procedimientos de despido por falta grave, el empleador tiene la carga de demostrar la comisión de la falta grave atribuida al trabajador.

- En los casos en que se imputa la competencia desleal como falta grave, es necesario el trabajador haya cometido un acto concreto de dicha naturaleza en contra de la empresa, que tiene que ser tangible y cierto, no bastando con la potencialidad de la conducta.

- De no acreditarse el acto concreto de competencia desleal, ante una eventual demanda judicial, el trabajador tendrá derecho al pago de una indemnización o inclusive la reposición. Asimismo, de forma adicional, el trabajador podría reclamar el resarcimiento de los daños sufridos (lucro cesante, daño moral y/o daño emergente).

Para más información o asesoría sobre este tema, comunicarse con:

Ary Alcántara
aalcantara@osterlingfirm.com

Joyce Cieza
jcieza@osterlingfirm.com

Patricia Medina
lmedina@osterlingfirm.com

Sonia Alcántara
salcantara@osterlingfirm.com

Fernanda Monty
fmonty@osterlingfirm.com

OSTERLING ABOGADOS