



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL
TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**"EL CONCEPTO "DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES" EN EL MARCO DEL
DESPIDO POR CAUSAL DISCIPLINARIO DEL ARTÍCULO 160 N°1 DEL CÓDIGO
DEL TRABAJO EN LA JURISPRUDENCIA. UNA ZONA GRIS"**

Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

Pablo Andrés Rebolledo Sanhueza

Profesor Guía: Felipe Eduardo Navarrete Peña

Santiago, Chile 2024

(A mis padres, hermanos y cachorrita que dan la fuerza para hacerlo posible)

RESUMEN

El presente trabajo tiene por objeto determinar cuál es el alcance del concepto “en el desempeño de sus funciones” particularmente en la configuración de las causales disciplinarias del artículo 160 del Código del Trabajo y en casos difíciles. Se entiende por casos difíciles para los efectos de este trabajo las conductas extra laborales, las redes sociales, y en definitiva toda aquella conducta respecto a la cual queden dudas si debe considerarse o no como propia de la relación laboral y por consecuente genere un problema en su aplicación a este causal.

Para poder lograr dicho esclarecimiento se comenzará por analizar las potestades constitucionales y legales del empleador, de las cuales se desprenden tres; dirección, variación y disciplinaria. Posteriormente, se analizará el despido, particularmente el establecido en el artículo 160 N°1, su concepto, regulación, características y consecuencias tanto para el trabajador como para el empleador ante su uso indebido. Luego, se expondrán casos jurisprudenciales en los cuales queda expuesto el problema que motiva esta memoria, en que nuestros tribunales han tomado posturas a favor y en contra de la aplicación de estos casos difíciles en este causal.

Finalmente, se buscará desarrollar el debate de las conductas extra laborales, las redes sociales y las “funas” definiendo y delimitando su alcance en el marco de la aplicación del despido del artículo 160 N°1, para posteriormente proponer criterios fundados en la doctrina y jurisprudencia que permitan orientar y delimitar su correcta aplicación.

En definitiva, el presente trabajo buscará establecer que a raíz de estos casos de difícil interpretación para su aplicación en el causal 160 N°1 y su aún debatida posición jurisprudencial, éste corresponde a lo que se ha denominado por la doctrina y el derecho comparado como “norma de textura abierta”.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO	8
I.1 Normas de textura abierta	8
I.2 Potestades constitucionales y legales	9
I.3 Potestades de dirección, variación y disciplinaria	15
I.4 Despido	20
I.5 Despido disciplinario	23
I.6 Análisis de los causales del artículo 160 N°1	24
I.7 Ley N°21.643: referencia normativa, discusión legislativa y desafíos.	31
CAPITULO II. ALCANCE DEL CONCEPTO DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES Y SU APLICACIÓN EN EL ESCENARIO JURISPRUDENCIAL	35
II. 1. Algunos casos jurisprudenciales que exponen el problema de la determinación del concepto desempeño de sus funciones y conducta extra laboral	35
II. 2. Accidente de trabajo como criterio para determinar la conducta como extra laboral	56
II. 3. Concepto desempeño de sus funciones	62
II. 4. Concepto conducta extra laboral y criterios para determinarla	65

II. 5. El impacto del auge de las redes sociales en el concepto desempeño de sus funciones y conductas extra laborales	71
CONCLUSIONES	74
BIBLIOGRAFÍA	77

-

INTRODUCCIÓN

El propósito de este trabajo es tratar de esclarecer aquellas “zonas grises” que se suscitan a raíz del concepto “en el desempeño de sus funciones” y que dejan abierta la posibilidad de debatir cuáles serían las conductas que pueden enmarcarse dentro de este concepto en el escenario de diversas situaciones debatibles, tales como las conductas extra laborales, las realizadas a través de redes sociales o aquellas realizadas dentro del horario de trabajo pero que se relaciona directamente con el ejercicio de la función, y que por consiguiente serían -o no- susceptibles de la aplicación del causal del artículo 160 N°1 del Código del Trabajo.

Estas zonas grises las podemos entender - como se profundizará más adelante- en el sentido que les da Hart a las normas de textura abierta, siendo éstas aquellas que son interpretadas caso a caso y que son los tribunales, funcionarios y profesionales del derecho quienes le darán el significado en particular. Las zonas grises que se analizarán serán las que el legislador deja en la redacción del artículo 160 numeral uno del Código del Trabajo, relativo al despido disciplinario, particularmente en la determinación del concepto “desempeño de sus funciones” y la forma en que las conductas extra laborales generan controversia en los jueces respecto a si este tipo de despido es aplicable a ellas, y por tanto si es o no justificado. Se le pondrá especial énfasis al fenómeno de las redes sociales y la forma en que el auge de estas ha influido tanto en ser el: medio, fundamento o forma de visibilizar de la conducta indebida de carácter grave.

El despido disciplinario o despido subjetivo, se caracteriza por tener sus causales expresamente establecidas en el Código del Trabajo, éste consiste en la facultad que tiene el empleador para ponerle término al contrato de trabajo, sin derecho a indemnización y que depende de la conducta indebida de carácter grave del trabajador, por tanto, es fundamental esclarecer la aplicación de esta norma primeramente por la relevancia que conlleva perder el derecho a indemnización por parte del trabajador, y en segundo lugar por la delgada línea entre una correcta aplicación de la ley en contraste con una invasión y supervigilancia de parte del empleador al trabajador en lo que se refiere a su vida privada.

Por tanto, la importancia de este trabajo es, desde un análisis doctrinario y jurisprudencial determinar el límite al poder disciplinario del empleador aplicable en este caso, para con ello tratar de esbozar cuando se aplica correctamente el causal, y cuando se está ante una invasión a la vida privada del trabajador.

Por ello, la hipótesis a desarrollar será que el artículo 160 N°1 corresponde a una norma de textura abierta, lo que el auge de las redes sociales y por tanto una mayor visibilidad de las conductas extra laborales ha repercutido en una ampliación en la interpretación de la referida disposición legal. Siendo, de esta forma, interpretada extensivamente en muchas ocasiones por parte de nuestros jueces, generando un perjuicio para el trabajador e intensificando aún más la potestad disciplinaria del empleador que de por sí evidencia una relación asimétrica propia del derecho laboral en el marco de la contratación.

Para poder materializar efectivamente esta hipótesis, se buscará mediante un análisis de la jurisprudencia administrativa y judicial, así también de la doctrina contemporánea poder encontrar criterios que logren fundamentar si efectivamente el artículo 160 N°1 corresponde a una norma de textura abierta, y esbozar si efectivamente esta forma extensiva de ver la norma permite al empleador tener un mayor rango a su potestad disciplinaria.

I. CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1) NORMAS DE TEXTURA ABIERTA

Es ampliamente conocido en el mundo del derecho lo narrado por HERBERT L.A. HART en su famosa obra llamada en Latinoamérica “El concepto de derecho”, en la cual, entra otras cosas se plantea el problema que representa la prohibición de uso de vehículos en un parque, esto debido al amplio margen discrecional que suscita el concepto de vehículo, estableciendo así que en algún punto de su aplicación las pautas resultarán indeterminadas, generando el concepto de textura abierta.¹ Reflexiona también acerca de la imposibilidad humana de los legisladores de poder tener conocimiento de todas las posibles combinaciones que el futuro puede deparar².

De esta forma, explica en que consiste la textura abierta del derecho, estableciendo que esta significa “...que hay, por cierto, áreas de conducta donde mucho debe dejarse para que sea desarrollado por los tribunales o por los funcionarios que procuran hallar un compromiso, a la luz de las circunstancias, entre los intereses en conflicto, cuyo peso varía de caso a caso...”³. Estableciendo más adelante que “No obstante ello, la vida del derecho consiste en muy gran medida en la orientación o guía, tanto de los funcionarios como de los particulares, mediante reglas determinadas que, a diferencia de las aplicaciones de standards variables, no exigen de aquéllos una nueva valoración de caso a caso...”⁴.

Así entonces, se propone que en lo relativo al concepto de “desempeño de sus funciones” presente en el artículo 160 N°1, podemos encontrar una norma de textura abierta en la cual se generan estas zonas grises en las que debemos interpretar caso a caso el significado o alcance de la misma. Por ello, nuestro rol como miembros activos de la interpretación del derecho es delimitar el alcance de la norma y esclarecer las zonas grises que se dan a raíz de este concepto.

En este caso, la zona gris derivada de esta norma -que se propone es- de textura abierta es el alcance de la potestad disciplinaria del empleador respecto de la vida privada del trabajador,

¹ HART, H. (1961). “El concepto de derecho” (Genaro R. Carrió). Abeledo Perrot. (Obra original publicada en 1961). P. 159.

² Ibid, p. 160.

³ Ibid, p. 168.

⁴ HART, Loc. Cit.

particularmente la forma en la que el empresario está facultado y justificado para poder despedir al trabajador por una conducta extra laboral, es decir, por una conducta realizada fuera de su horario de trabajo, o como la define FERNÁNDEZ “todo aquello tocante a la vida familiar, las amistades, el ocio”⁵, para con ello tener mayor certeza de cuál es el margen de interpretación que los jueces actualmente le dan al concepto “desempeño de sus funciones”.

2) POTESTADES CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL EMPLEADOR

2.1 Potestades constitucionales

Según señala el art. 7 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo se entiende como “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

Particular relevancia presenta en este tipo de contrato la figura de la dependencia y subordinación, característica que diferencia al contrato de trabajo de otros, tales como el contrato de mandato o el contrato de arrendamiento de servicios inmateriales. En el primero, el art. 2116 inciso primero del Código Civil define que “El mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera”. En cuanto al segundo, el contrato de arrendamiento de servicios inmateriales es definido como aquel contrato en virtud del cual una de las partes se obliga a prestar un servicio a otra a cambio del pago de un precio. (art.2006 del Código Civil y s.s.). Lo que diferencia al contrato de trabajo de sus símiles es este vínculo de dependencia y subordinación que emana de las potestades legales y constitucionales conferidas al empleador que le permiten tener la dirección y deja en una posición de sujeción al trabajador⁶.

Fruto de esto es que, el trabajador no sólo se ve obligado a cumplir las obligaciones que emanan del vínculo contractual, sino también todas aquellas normas o condiciones que permiten su óptimo desempeño de funciones, ya sea en el ambiente laboral, en el ejercicio de sus labores o

⁵ FERNÁNDEZ TOLEDO, R. 2021. “El deber de obediencia del trabajador dependiente: presupuestos de la obediencia debida”. Revista derecho de Universidad de Concepción N°250, 2021. pp. 333-381. p. 354.

⁶ En este sentido: LIZAMA PORTAL, L y LIZAMA CASTRO, D. 2019. “Manual de Derecho individual del trabajo”. Editorial DER, Santiago. p. 57

en el cuidado de los implementos que el empleador le brinda, esto en consonancia con lo establecido en el art. 1546 del Código Civil que señala que “Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o costumbre pertenecen a ella”.

Es en el vínculo contractual que se materializan los preceptos constitucionales a partir de los cuales es posible configurar las potestades del empleador: dirección, variación y disciplinario que se individualizarán más adelante. Lo relevante de esto es que estas potestades tienen su límite en las garantías constitucionales del trabajador, como bien lo establece el inc. 1 del art. 5 del Código del Trabajo “El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”.

Sobre lo mismo, la Dirección del Trabajo ha establecido que “...[d]e esta manera, agrega dicha doctrina, que en conformidad a lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo, dichas facultades del empleador tienen como límite infranqueable los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular, el respeto de su dignidad, el derecho a la honra, a su vida privada, a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y el derecho a no ser discriminado arbitrariamente...”⁷

Así también señala que “A su vez, los derechos fundamentales del trabajador habrán de reconocer como potencial limitación en su ejercicio, las referidas potestades que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador, que se fundan en la libertad de empresa y el derecho de propiedad, garantías constitucionales que apuntan a dotar al empresario, por una parte, del poder de iniciativa económica y por otra, del ejercicio mismo de la actividad empresarial.”⁸.

Estas potestades, emanan de dos preceptos constitucionales, establecidos en los artículos 19 N°21 y 19 N°24 de la Constitución Política de la República, que son: “El derecho a desarrollar cualquiera actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad

⁷ Dirección del Trabajo, Ord. N°3257, de 17 de julio de 2017.

⁸ Loc.cit.

nacional, respetando las normas legales que la regulen”, y “[e]l derecho de propiedad en sus diversas especies sobre toda clase de bienes corporales o incorporales.”, respectivamente.

Ambos derechos constitucionales ven su materialización en las potestades ya mencionadas. En primer lugar, la libertad de desarrollar cualquier actividad económica se ve fielmente reflejada por la potestad de dirección, pues será el empleador quien decidirá la manera en la cual se organiza y estructura la empresa, por tanto, genera las condiciones y directrices necesarias para lo que considere el rendimiento más óptimo para el ejercicio de su actividad económica. Así también lo afirma el profesor FERNÁNDEZ “libertad económica supone la posibilidad de constituir empresas y organizar la actividad empresarial, permitirle al empleador organizar la producción de los bienes y servicios, necesita para ello del poder de dirección”⁹.

Este derecho se materializa también en la potestad disciplinaria otorgándole una coacción al empleador en caso del incumplimiento de los reglamentos o lineamientos que establece en uso de su potestad de dirección. Así, advierte la doctrina que “...[s]in embargo, este poder permanecerá sin sentido si no tiene el apoyo del poder disciplinario, el cual permite al titular de la empresa con seguridad legal su autoridad y el cumplimiento de sus órdenes y mandatos con el propósito de alcanzar el objetivo empresarial.”¹⁰. Situación que se relaciona directamente con el otro derecho constitucional mencionado, derecho a la propiedad, dado que con el objetivo de proteger su propiedad es que el empleador establece medidas y aplica sanciones, para con ello poder resguardar su patrimonio que pone en manos de los trabajadores.

En definitiva, nuestra Carta Magna brinda preceptos constitucionales a través del art. 19 N°21 y 19 N°24 de libertad de empresa y derecho a la propiedad, en virtud de los cuales emanan las potestades del empleador; dirección, variación y disciplinaria.

A estas potestades queda sujeto el trabajador al momento de firmar el contrato de trabajo, así también –según el sector mayoritario de la doctrina- quedaría sujeto a los reglamentos establecidos por el empleador, los cuales son desarrollados y elaborados unilateralmente por éste.

⁹ FERNÁNDEZ TOLEDO, R. 2017. “El Poder Disciplinario del Empleador”. Santiago, Editorial Thomson Reuters. p. 33.

¹⁰ FERNÁNDEZ, Loc. Cit.

En este sentido es que autores como FERNÁNDEZ señalan respecto de estos reglamentos internos que: "...el papel de las normas del reglamento interno y de las disposiciones del contrato individual de trabajo o instrumento colectivo es atribuir el poder disciplinario al empleador, no encontrándose naturalmente dotado de él en virtud de la ley por la sola celebración del contrato de trabajo, debe existir una tipificación estricta de las conductas que pueden ser sancionadas y nunca más allá, la respuesta a la pregunta de la licitud de estas cláusulas generales y normas en blanco ha de ser negativo..."¹¹.

Así también, justifica la sujeción a estas normas en el contrato de trabajo señalando que éstas "tienen un valor meramente declarativo y conformador"¹². Destacando respecto al poder disciplinario que "...es reconocido por la ley, teniendo como supuesto de hecho la celebración de un contrato de trabajo, constituyendo una facultad naturalmente derivada del mismo, el área de discrecionalidad del empleador es considerablemente mayor. Por consiguiente, el reglamento interno, el reglamento de seguridad e higiene en el trabajo, el contrato individual de trabajo y los instrumentos colectivos de trabajo pueden reducir ese margen de discrecionalidad o bien pueden optar por no introducir límites demasiados rígidos en el ejercicio de esa facultad, permitiendo mecanismos de escape que autoricen al empleador a reaccionar frente a infracciones imprevistas en la[s] normas"¹³.

De esta forma, FERNÁNDEZ apoya la inclusión del reglamento —entendiendo a éste como todas las disposiciones establecidas unilateralmente establecidas por el empleador— como parte del contrato de trabajo y con un rol garantista que busca proteger al trabajador.

Si bien es cierto que, por norma expresa del art. 153 del Código del Trabajo, existe un mandato expreso del legislador de crear un reglamento y por consiguiente una obligación correlativa del trabajador a seguirlo, autores como DOMÍNGUEZ señalan que éste no debe ser parte del alcance del poder disciplinario, no siendo susceptible, por tanto, del despido que se funde en la transgresión de él por el hecho de emanar de una voluntad unilateral del empleador, sino que

¹¹ FERNÁNDEZ TOLEDO, R. Op Cit. P.56.

¹² *Ibidem*. P.57.

¹³ FERNÁNDEZ, Loc. Cit.

por las mismas sanciones que el Código del Trabajo establece en los artículos 154, 157 y siguientes.

En este sentido, funda su postura en dos elementos: el problema de la autonomía de la voluntad y los alcances del principio de tipicidad. Respecto al primero señala que “Creemos que la eficacia del Reglamento Interno depende exclusivamente de la aprobación que el Estado le brinde, ya que la configuración del poder disciplinario se encuentra limitado por la ley como fuente heterónoma de su regulación...”.¹⁴

Respecto al segundo señala que “el legislador previamente ha ponderado la gravedad de la conducta laboral, produciendo la asunción de esta como una justa causa de despido, no correspondiendo, por tanto, a la autonomía de las partes determinar el tipo de sanción a aplicar, por el riesgo que el interés de uno de los contratantes se imponga sobre el otro, con el resultado de la fijación de cláusulas abusivas, vulnerando el principio de irrenunciabilidad de derechos.”¹⁵

Agregando, además que “...sería ilegal el hecho de que se pretenda calificar a priori cualquier incumplimiento como constitutivo de una infracción grave a las obligaciones que impone el contrato, porque tal calificación compete exclusivamente a los tribunales de justicia en función de los hechos efectivamente acreditados en el curso del proceso.”¹⁶

Se puede inferir que, no existe una respuesta unívoca respecto a la figura del reglamento y su inclusión como contenido obligacional del contrato de trabajo, y por consecuente respecto al alcance que el poder disciplinario tiene sobre él como justificación de un despido.

Lo que sí se puede aseverar, es que dichas potestades deben tener como límite las garantías establecidas en el art. 5 del Código del Trabajo, que señala:

“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

¹⁴ DOMÍNGUEZ MONTOYA, A. 2021 “Las Causales del Despido Disciplinario en Chile”. Santiago, Editorial Thomson Reuters. P. 67.

¹⁵ DOMÍNGUEZ, Loc. Cit.

¹⁶ Ibídem, P.68.

Los derechos establecidos por las leyes son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.”

2.2 Potestades legales

A nivel legal, estas facultades no están consagradas de manera expresa o detallada por nuestra legislación, sin embargo, existen disposiciones legales que hacen referencia a ellas, como es el caso del inciso primero del art. 5 del Código del Trabajo ya citado, en el que se reconocen que el empleador tiene ciertas facultades reconocidas por la ley, y que su alcance tiene como límite los derechos constitucionales del trabajador, lo no explica cuáles son ni en qué consisten.

En este sentido, cobra relevancia respecto a la tutela de estas garantías que tiene el trabajador el art. 485 del Código del Trabajo que consagra el procedimiento de tutela laboral, el cual en su inciso primero lo define y señala que éste se aplicará “...para todas las cuestiones suscitadas en la relación laboral, por la aplicación de normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores...”, sin embargo, el artículo no otorga una definición concreta, por ello, para entenderlo de mejor manera se usará la definición del profesor PALAVECINO para referirnos al procedimiento de tutela laboral como “una modalidad procesal que tiene por objeto conocer de lesiones a ciertos derechos fundamentales de los trabajadores y, en caso que la lesión se confirme, obtener el cese de la conducta antijurídica y medidas reparatorias”¹⁷.

El art. 485 consagra entonces esta “modalidad procesal” que tiene el objeto de conocer las vulneraciones a las garantías constitucionales que allí se establecen, suscitadas en la relación laboral, como lo establece el inciso primero ya parcialmente transcrito, que al final del mismo reconoce que el empleador efectivamente tiene facultades, y que este procedimiento se aplicará cuando en el ejercicio de éstas se vulneren los derechos del trabajador “cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.”.

¹⁷ PALAVECINO CÁCERES., C. 2014. “El Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales del trabajador en Chile”. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 5, N°9, Santiago. p. 33.

Por su parte, el inciso tercero del mismo establece que “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.”.

Por tanto, el art. 485 en sus incisos primero y tercero reconoce las facultades del empleador, con el mismo objeto que lo hace el artículo 5 antes detallado, este es, establecer un límite a las facultades del empleador, para con ello brindarle protección al trabajador, y poder equilibrar la asimetría presente en la relación laboral.

En definitiva, el empleador tiene una serie de potestades que emanan desde la constitución y son reconocidas en nuestra legislación por medio de los artículos referidos. Estas potestades también son explicadas por la Dirección del Trabajo quien establece que “asimismo, al empresario le es reconocido el ejercicio de una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que responden a lo que genéricamente se denomina poder de dirección -comprendiendo en este concepto amplio tanto el poder de dirección strictu sensu como el disciplinario-, los que si bien encuentran, como se dijo, sustento en la garantía constitucional de la libertad de empresa y el derecho de propiedad en cuanto conforman un cúmulo de facultades organizativas para el empresario, se definen y concretizan en cuanto a su extensión y configuración en el contrato de trabajo -dichos poderes no pueden ejercerse más allá de la relación laboral y extenderse a la actividad extralaboral del trabajador-, a lo que debemos agregar la ley -será el legislador el que regule el ejercicio legítimo de este poder estableciendo normas mínimas irrenunciables, así como su uso no arbitrario-”.¹⁸

3) POTESTADES DE VARIACIÓN, DIRECCIÓN Y DISCIPLINARIA.

Hasta ahora, hemos señalado que las potestades del empleador tienen su fundamento, en primer lugar, en el contrato de trabajo que celebra el empleador con el trabajador, y como consecuencia de ello –en función de lo establecido por el art.1546 del Código Civil- a todos los preceptos

¹⁸ Dirección del Trabajo, Ord. N°3257, de 17 de julio de 2017. Refiriéndose a los dictámenes N°2328/130, del 19 de julio de 2002 y N°2210/035 del 05 de junio de 2009.

constitucionales, leyes, decretos o reglamentos –según la doctrina mayoritaria- que sean aplicables a esta rama del derecho.

Pese a que la Dirección del Trabajo reconoce la potestad disciplinaria y de dirección, en doctrina comparada se suele ubicar a la potestad disciplinaria dentro de la de dirección: “para quien el poder sancionatorio del empleador forma parte de las facultades que integran el poder de dirección; configuración unitaria que es brindada, en su concepto, por el reconocimiento constitucional del derecho de la libertad de empresa.”¹⁹ O bien, “Se agrega que los poderes directivo y disciplinario son componentes de una misma realidad, identificando al poder disciplinario como la última fase en la ejecución del poder directivo y, en consecuencia, un mero elemento adicional”²⁰. Siendo también apoyado por la doctrina nacional²¹.

En este sentido, deben -a mi criterio- individualizarse las tres potestades, principalmente por el diferente objetivo que busca cada una de ellas. La de dirección busca establecer mediante reglamentos o instrucciones la forma en la cual debe realizar la prestación laboral el trabajador, la de variación busca darle continuidad a la relación laboral permitiendo modificar el contrato de trabajo, y la disciplinaria busca sancionar al trabajador ante un incumplimiento de sus obligaciones, con un objetivo preferentemente punitivo, pues le brinda al empleador la herramienta de hacer efectiva la sanción ante el incumplimiento de las normas que se imponen.²²

Por lo tanto, las potestades a definir serán las tres mencionadas por el profesor LIZAMA²³, que son la potestad de dirección, variación y disciplinaria:

3.1 Potestad de dirección.

¹⁹ VALDÉS DAL-RE, F., "Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador". En: FERNÁNDEZ TOLEDO, R. 2015. "Precisiones sobre el poder disciplinario del empleador", en Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol.6 N°11. Santiago, p. 57

²⁰ CRUZ VILLALÓN, J., "Poder de dirección y nuevas estructuras empresariales", En: FERNÁNDEZ TOLEDO, R. 2015. Precisiones sobre el poder disciplinario del empleador, en Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol.6 N°11. Santiago, p. 58

²¹ GAJARDO HARBOE, M. 2014. "La obligación de seguridad", Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 9, N° 2. Santiago, p. 20. "Son inherentes al poder de dirección la potestad disciplinaria, que surge ante el incumplimiento por parte del trabajador de las órdenes e instrucciones que el empleador le imparte y la potestad reglamentaria, con la posibilidad de traducir tales órdenes e instrucciones en reglamentos internos, instructivos y códigos de conducta".

²² En este sentido: FERNÁNDEZ TOLEDO, R. Op. Cit., p. 58.

²³ LIZAMA PORTAL, L y LIZAMA CASTRO, D. Op. Cit., p. 57-59.

La potestad de dirección es “el conjunto de facultades jurídicas a través de cuyo ejercicio el empresario dispone del trabajo realizado por su cuenta y a su riesgo, ordenando las singulares prestaciones laborales y organizando el trabajo en la empresa”.²⁴

LIZAMA por su parte, nos entrega características de este derecho estableciendo que este poder le otorga al empleador ordenar el trabajo dentro de la empresa y se manifiesta en un conjunto de instrucciones y reglamentos dirigidos a los trabajadores en general, no pudiendo el empleador extralimitarse a las actividades de la vida privada del trabajador.²⁵

También, afirma que es una expresión de los derechos constitucionales del art. 19 N°24 y 19 N°21 de la Constitución, toda vez que, al ser dueño de la empresa se busca la manera en que ésta pueda funcionar de la manera más óptima posible y para ello se dictan todos los reglamentos y estatutos que conspiran a favor de ello, así también dota a la misma de políticas, personas y funciones que estime conveniente para el mejor desarrollo de ésta.

El fundamento de esta potestad viene dado por el contrato del trabajo, dado que, en virtud de éste es que se genera el acuerdo de voluntades entre el empleador y el trabajador, donde éste último acepta las condiciones -aunque no estén expresas- y someterse a la sujeción del empleador quien establece las directrices de su empresa, entendiendo sujeción sin obligación ni deberes correlativos.

El límite de esta facultad se encuentra en las garantías constitucionales del trabajador, descritas por el señalado art.5 y que se ejercen procesalmente a través del art.485 también descrito. Sin embargo, existen algunos criterios generales que puede tener en cuenta el juez para precisar los límites del derecho del empleador cuando dicta los reglamentos o estatutos, los cuales son; buena fe, justificación de la medida o razonabilidad, proporcionalidad y no discriminación²⁶ que son necesarios de considerar de parte del empleador también para evitar un posible abuso de esta facultad.

²⁴ MONTOYA MELGAR, A. 1965. “El poder de dirección del empresario”. En: FERNÁNDEZ TOLEDO, R. Op Cit. P. 56.

²⁵ LIZAMA PORTAL, L y LIZAMA CASTRO, D. Op. Cit., p. 57.

²⁶ MANGARELLI, C. 2013. “Derechos del empleador a la organización y dirección de la empresa, y límites”, en Revista Chilena del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol.4 N°8. Uruguay, Universidad de la República. p. 19-20.

3.2 Potestad de variación.

La potestad de variación es “la facultad unilateral del empleador para modificar las condiciones del contrato de trabajo”²⁷, que le permite al empleador cambiar las condiciones establecidas en el contrato, así lo señala el art. 12 del Código del Trabajo: “[e]l empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador”.

Esta potestad se encarga de modificar las condiciones no esenciales del contrato con el propósito de conservar la relación laboral, que según MANGARELLI se explica: “Como una derivación del derecho de dirección del empleador (y de organización de la empresa), y teniendo en cuenta que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, este contrato confiere al empleador el derecho de variar aspectos no sustanciales referidos a la prestación (modo, tiempo y lugar)”²⁸.

La autora, señala también el objetivo que tiene esta potestad, quien pese a considerarla una extensión del poder dirección, señala que su fin además de apuntar al marco regulatorio de condiciones establecido en el contrato de trabajo, busca mediante la modificación del contrato de trabajo, conservar la relación laboral y permitirle adaptarse a las nuevas eventualidades que vayan ocurriendo: “bien el reconocimiento de este derecho a una de las partes del contrato de trabajo implica el alejamiento del principio general en materia contractual que establece que el contrato constituye ley para las partes, se admite en consideración de que el contrato se prolonga en el tiempo favoreciendo la continuidad de la relación”²⁹

3.3 Potestad disciplinaria.

Según LIZAMA, la potestad disciplinaria tiene por objeto “mantener el orden de los trabajadores al interior de la organización y se dirige a la corrección de las conductas contrarias a la disciplina laboral”.³⁰

²⁷ LIZAMA PORTAL, L y LIZAMA CASTRO, D. Op. Cit., p. 58.

²⁸ MANGARELLI, C. Op. Cit., p. 18.

²⁹ MANGARELLI, Loc. Cit.

³⁰ LIZAMA PORTAL, L y LIZAMA CASTRO, D. Op. Cit., p. 59.

Su regulación viene dada por los art. 19 N°21 y 19 N°24 de la Constitución, y al igual que las demás potestades, la podemos encontrar en los art: 5 inciso primero, 153, 154 N°s 5,9 y 10 y 160 del Código del Trabajo. Respecto a las obligaciones y prohibiciones de higiene y seguridad en el trabajo podemos encontrar las sanciones que se establecen en los art: 14, 18, 19 y 20 del Decreto Supremo N°40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre Prevención de Riesgos Laborales, y el artículo 67 de la Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Respecto a su fundamento se ha discutido por una parte que tiene su origen en el contrato de trabajo³¹, otros establecen que es lisa y llanamente por la ley, sin embargo, la corriente que se seguirá en esta memoria será la que establece que el fundamento del poder disciplinario del empleador viene dada por un fundamento heterónomo, que se explica como aquella que “...sostiene que el mismo halla su fundamento mediato en la ley e inmediato en el contrato de trabajo, en que la ley actúa como fuente de integración del contrato de trabajo. Tal poder posee relevancia no sólo respecto del objeto del contrato, sino también en lo tocante al contenido del contrato...”³².

Es así que, al suscribir el contrato de trabajo, - y acorde a la doctrina mayoritaria- el trabajador no acepta sólo el contenido del contrato que celebra, sino también se sujeta a todo el ordenamiento jurídico, reglamentos internos y eventuales sanciones que el empleador establezca ante el incumplimiento u omisión por parte del trabajador sin ser señalado expresamente. Así lo señala FERNÁNDEZ “Confirma el fundamento heterónomo del poder disciplinario que no todas las obligaciones que debe observar el trabajador son necesariamente contractuales. Así ocurre con el reglamento interno, el que no forma parte del contrato de trabajo, pero que, no obstante, integra el contenido del contrato, y permite imponer sanciones conservativas del contrato de trabajo por infracción a las obligaciones y prohibiciones contenidas en el mismo en que incurren los trabajadores.”³³ .

³¹ Ibid, p. 57.

³² GIL y GIL, J., "Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa". En: FERNÁNDEZ TOLEDO, R. Op. Cit., p. 44.

³³ FERNÁNDEZ TOLEDO, R. 2017. "El Poder Disciplinario del Empleador. Chile, Editorial Thomson Reuters". P. 14.

Por otra parte, la naturaleza jurídica de la potestad disciplinaria consiste en un acto de autotutela privada y derecho subjetivo potestativo, definiéndose como "el conjunto de facultades derivado del contrato, que posibilita al empresario para imponer sanciones como reacción frente al incumplimiento de las obligaciones asumidas por los trabajadores en el seno de la relación de trabajo"³⁴. De lo que podemos desprender que se caracteriza por ser una facultad las siguientes características: punitiva, instrumental, discrecional, jerárquica y de ejecución inmediata.

Es por ello, necesario determinar los límites y alcances que tiene esta potestad, dado que la definición establece que se desencadenarán sanciones cuando el trabajador haya cometido una conducta imputable en el seno de la relación laboral. Por tanto, es necesario determinar qué situaciones subsumirlas como parte esta relación laboral y verificar que ocurre con las infracciones laboral imputables que el trabajador realiza fuera de sus funciones y hasta dónde es límite que tiene el empleador para sancionar sus conductas imputables.

Asimismo, es importante también –para términos de esta memoria- considerar la figura del despido más allá de lo establecido por el art. 160 del Código del Trabajo que será tratado en el siguiente capítulo, entendiéndolo con la connotación de la asimetría existente en la relación laboral, resaltando la importancia de poder regular o esclarecer aquellas situaciones que acentúen aún más esta condición y posición del trabajador, pudiendo ser considerado como “acto de fuerza”, o un “fenómeno de violencia inserto en los itinerarios de la autoridad empresarial, que incide directamente sobre los derechos de los trabajadores, definiendo negativamente su posición social y económica”³⁵

4) **DESPIDO**

El despido no es definido de manera expresa por el Código de Trabajo, dado que éste se limita a establecer que el contrato de trabajo terminará por las formas y en los casos que señalan los artículos 159, 160, 161 y siguientes disposiciones del título V del libro primero, las que se centran en una ejemplificación y enumeración de situaciones en las cuales éste se aplica.

³⁴ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. 1991. “El poder disciplinario de la Empresa”. En: FERNÁNDEZ TOLEDO, R. Op Cit. P. 56.

³⁵ BAYLOS GRAU, A. 2009. “Consideraciones sobre el despido individual y la garantía judicial del derecho al trabajo” En: DOMÍNGUEZ Y WALTER, Loc. Cit.

Por ello, para términos de esta memoria, se entenderá despido por “...la rescisión unilateral del empresario por motivos disciplinarios, así como cualquier otro cese unilateralmente impuesto por el empresario al trabajador, incluso fundado en una causa ajena al incumplimiento contractual de este.”³⁶

En nuestra legislación el despido se enmarca dentro del sistema teórico de estabilidad en el empleo, toda vez que, busca asegurar la continuidad y estabilidad de la relación laboral dado que el empleador requiere una causa legal justificada para poder despedir, sin embargo, se sitúa dentro de la estabilidad relativa impropia, porque, sin perjuicio de que el causal se haya aplicado erróneamente o de manera injustificada, esto no produce la ineficacia del mismo, sino que sanciona al empleador por el incumplimiento y da el derecho a indemnización al trabajador, lo cual se manifiesta a lo largo de los artículos del despido establecidos en el Código del Trabajo, tales como: art. 159, 160, 161 inciso primero, 161 bis, y 163 bis.

Pese a ello, existe lo que puede considerarse como una excepción a esta justificación legal, que es el desahucio pagado del art. 161 inciso segundo, en virtud del cual puede despedirse a gerentes u otros cargos directivos con facultades generales de administración, trabajadores de exclusiva confianza conforme a la naturaleza del cargo y trabajadores de casa particular.

Si bien este caso no es un libre despido en el sentido de la ausencia de una norma que justifique esta acción, no es necesaria una razón taxativa, sino que la norma permite un mayor margen de discrecionalidad y le otorga la mera voluntad para permitir el despido debido al tipo de trabajador en cuestión, pero, de igual forma se funda en una disposición legal.

A este respecto, tal y como se estableció a lo largo de este capítulo, el despido no solo se enmarca dentro del poder de dirección y eminentemente de su potestad disciplinaria, sino que también tiene su justificación en el ejercicio de la garantía de la libertad del trabajo, como dice NAVARRETE: “pareciera que su ejercicio constituye una manifestación de su garantía de libertad de trabajo en cuanto a que la decisión de no perseverar en una relación laboral —“a nadie le será impuesto un trabajador”—no podrá ser impugnada en cuanto a su eficacia (en términos generales, quedando a salvo las excepciones que se verán en lo sucesivo), sin perjuicio

³⁶ BAYLOS, A y PÉREZ, J. 2009 “El despido o la violencia del poder privado”. EN: GAMONAL CONTRERAS, S. “Derecho individual del trabajo. Doctrina, materiales y casos”. DER Ediciones, Santiago, 2021. p 393.

de otros reproches que pudieran realizársele, emparentados con su justificación o con la vulneración de garantías fundamentales (análisis que no forma parte de este trabajo), pero que no acarrear la mantención forzosa del vínculo, ni aun por decisión judicial.”³⁷

En definitiva, se puede catalogar al despido como la más gravosa materialización de la potestad disciplinaria del empleador, quien, fundamentado en el ejercicio de sus facultades constitucionales, puede cesar unilateralmente el contrato de trabajo dejando por consecuente sin efecto la relación laboral a través de su voluntad, la que aun cuando es injustificada sigue teniendo efecto, sin perjuicio de la eventual indemnización que deba pagar al trabajador.

El despido además de analizarse como un cese unilateral del contrato de trabajo, debe necesariamente estudiarse también desde la perspectiva de la carga emotiva que conlleva, así también desde el punto de vista social y económico. Asimismo, DOMÍNGUEZ³⁸ ha resaltado la importancia de vivir “...en un modelo de sociedad consumista como la chilena, en que los actos de consumo sobrepasan las posibilidades salariales de los individuos, siendo compulsados a acudir al endeudamiento para su reproducción social...”.

De esta forma, el despido es mucho más que una forma de término de un contrato, dado que tiene muchas aristas que repercuten en el día a día del trabajador y su familia, influyendo en su calidad de vida y psiquis. Aquello, dependerá también de la forma en que éste se efectuó, dado que, esto no solo conlleva la ausencia de una indemnización, sino que también una mancha en la hoja de vida del trabajador, lo que podría incluso afectar su futura búsqueda de empleo.

Comúnmente se dice que “hasta el despido más objetivo es, en cierta medida subjetivo”, esto porque emana de la decisión unilateral del empleador, sin embargo, se distinguen entre las causales objetivas y subjetivas. Por su parte las objetivas son todas aquellas que tienen su fundamento en un hecho concreto ajeno a la voluntad de las partes, mientras que las segundas se basan en acciones volitivas de una o ambas partes.

³⁷ NAVARRETE PEÑA, F. 2021. “El incumplimiento contractual no disciplinario como causal de despido según el art. 160 n°7 del Código del Trabajo”. Tesis (Magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social). Santiago, Chile. Universidad de Chile, Facultad de Derecho. p. 22.

³⁸ DOMINGUEZ MONTOYA, A. “La fragilidad causal del despido en Chile: análisis, críticas y propuestas” En: PONENCIA GENERAL en PRIMER PANEL: “La estabilidad laboral y la eficacia del Derecho del Trabajo” (sextas jornadas de Derecho del Trabajo de la Universidad de Talca, 23 y 24 de agosto 2018) “La Protección ante el despido laboral”. 2018. p. 20.

Dentro del primer grupo encontramos: el vencimiento del plazo (art. 159 n°4), conclusión de la obra o servicio (art. 159 n°5), caso fortuito o fuerza mayor (art 159 n°6), necesidades de la empresa, establecimiento o servicio (art. 161), invalidez total o parcial (art. 161 bis), procedimiento concursal de liquidación (art. 163 bis). Por su parte, dentro del segundo grupo, nos encontramos con: el desahucio (art. 161) y el despido disciplinario (art. 160).

Éste último, será el analizado con énfasis en la presente memoria, buscando precisión en su definición, causales, características y aplicación en la jurisprudencia. Ello con el objeto de determinar si la norma señalada en el artículo 160 es o no de textura abierta.

5.1) DESPIDO DISCIPLINARIO

Según la doctrina, “El despido disciplinario puede ser definido como la facultad del empleador para poner término al contrato cuando el trabajador ha incurrido en un incumplimiento grave de las obligaciones del mismo. Es una facultad, dado que no basta con el incumplimiento, sino que a este debe adjuntarse la decisión del empleador de terminar el contrato.”³⁹

Jurisprudencia reciente ha destacado con énfasis la gravedad y excepcionalidad con la que debe aplicarse: “el despido disciplinario constituye un sanción extrema, la más grave contemplada en el ordenamiento laboral y por tanto su aplicación debe reservarse a situaciones en las que, por ser de tal magnitud, el incumplimiento del trabajador haga insostenible para el empleador seguir empleándolo; de ello se colige, además, que ante infracciones menores, subsanables a través de otros medios y que en los hechos no impliquen dicha ruptura, el despido debe ser cuidadosamente impuesto, analizado, y, por lo demás, eventualmente impugnado, si no se configuran sus requisitos esenciales, lo que deben ser analizados caso a caso. En otras palabras, dado su carácter sancionatorio, entre la conducta del trabajador la sanción correlativa debe ser proporcional, en el sentido que la que se imponga resulte justificada por la relevancia del quiebre de las obligaciones del empleador, por lo que la conducta de esta debe valorarse a través de un razonamiento que suponga una sanción apropiada, esto es, proporcionada.”⁴⁰.

³⁹ GAMONAL CONTRERAS, S. Op. Cit., p. 414.

⁴⁰ En este sentido: Primer Juzgado de Letras de Santiago, Rol: O-1997-2023, “MARIANO CON IDEAL S.A.” de 8 de agosto de 2024, y Juzgado de Letras de Puerto Montt, Rol: M-475-2023, “CASANOVA CON PARÍS ADMINISTRADORA LIMITADA”, de 4 julio de 2024.

Por su parte, el Código del Trabajo establece como causales del despido disciplinario las establecidas en el artículo 160, las que, ante un incumplimiento grave le otorgan al empleador la facultad despedir al trabajador sin derecho a indemnización. Siendo ésta una de las principales características de este despido, y la razón por la que puede ser tan perjudicial para el trabajador: la pérdida del derecho a indemnización.

Característica del despido, es el principio de indisponibilidad tipológica, en virtud del cual las causales solo pueden ser establecidas por el legislador, y no podrán ser modificada por las partes, ya sea en contrato individual o contrato colectivo⁴¹, es decir, no se pueden agregar, quitar u omitir las normas establecidas en los artículos referentes al despido bajo ninguna circunstancia.

Otra característica que le podemos atribuir es la ausencia normativa del plazo que tiene el empleador para ejercer esta facultad, ante lo cual la jurisprudencia ha establecido que la ejecución de éste debe ser lo más coetánea posible al hecho que motiva el despido, so pena de caer en lo que se ha denominado jurisprudencialmente como “perdón de la causal”⁴² o “condonación de la falta”, siendo ésta una institución laboral que condona al trabajador de su falta ante la pasividad del empleador o bien ante la imposición de una sanción menor hacia al trabajador, ya sea una amonestación o una multa, lo que, en caso de aplicarse posteriormente de igual forma el despido disciplinario quebrantaría el principio de non bis in ídem.

Esto último cobra gran relevancia para comprender el despido disciplinario, pues debe necesariamente ser proporcional a la falta: “En todas las hipótesis del despido disciplinario, el incumplimiento debe ser grave, injustificado y el despido proporcional. Es decir, en cada uno de los numerales del artículo 160 y de las letras del N°1 de la misma norma, el incumplimiento debe ser grave, injustificado y el despido proporcional”⁴³

5.2) ANÁLISIS DE LOS CAUSALES DEL ARTÍCULO 160 N°1

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones

⁴¹ GAMONAL CONTRERAS. S. Loc.Cit.

⁴² Excelentísima Corte Suprema, casación en el fondo, Rol N° 4142-2014, “RUCHICHI FERRADA SERGIO CON FISCO DE CHILE”. de 11 de diciembre de 2014.

⁴³ GAMONAL CONTRERAS, S. Op. Cit., p. 417.

Este causal se refiere a lo que la doctrina ha establecido como “carencia de honestidad”, a la “falta de integridad en el obrar” y la utilización de medios ilícitos para obtener ventajas económicas, entendiéndose de esta forma la probidad como buena conducta, buena fe, honestidad, honor y corrección en el obrar⁴⁴.

Por su parte, la jurisprudencia ha destacado el vínculo entre esta “carencia de honestidad” con los deberes contractuales del trabajador: “Que en relación a la idea de falta de probidad podemos indicar que la doctrina ha sido clara en vincular ésta con los deberes consignados en el vínculo contractual. Así, se ha expresado que “La probidad dice relación con la integridad y honradez en el obrar y dada su gravedad y por tratarse de un hecho irreversible debe estar explícitamente probado. **Estas conductas indebidas deben guardar estricta relación con las funciones laborales del trabajador** (énfasis agregado)...”⁴⁵.

De esta forma, cobra relevancia para términos de este trabajo la discusión respecto al momento en el cual el trabajador debe actuar bajo este estándar de conducta para poder ser susceptible de la aplicación de este causal, lo lógico sería que éste sea “en el desempeño de sus funciones”, es decir, con ocasión del trabajo. Sin embargo, -como se analizará en el siguiente capítulo- la jurisprudencia no ha tenido una postura pacífica al respecto, lo que en palabras de la doctrina puede considerarse como un “directo atentado al derecho de intimidad del trabajador”⁴⁶

Dilucidar este concepto es importante ya que actualmente y a raíz del progresivo aumento del teletrabajo -como una realidad posterior a la pandemia COVID-19 y el auge de las tecnologías y redes sociales-, es sumamente problemático el determinar si un trabajador en su horario de trabajo, pero mediante sus redes sociales está o no “careciendo de honestidad” y con ello cometiendo una conducta susceptible de ser sancionada por este causal, toda vez que aún no se ha establecido si el “desempeño de funciones” es una cuestión espacial o temporal, dejando de esta forma que su eventual aplicación se haga extensiva aún en el propio hogar del trabajador, restringiendo su intimidad.

⁴⁴ Sobre ello GAMONAL CONTRERAS, S. Op. Cit., p. 422.

⁴⁵ Excelentísimo Tribunal Constitucional, Rol N°11.228-2021, de 28 de abril de 2022, considerando decimoséptimo.

⁴⁶ ROJAS MIÑO, I. “Derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo”. 1ª edición abril 2015 Legal Publishing Chile. 2015. p.413.

Ejemplos de esta conducta pueden ser: la sustracción de dinero por parte del trabajador a su empleador, el hurto de bienes de la empresa, la apropiación indebida de bienes del empleador, la alteración de calificaciones en beneficio de los alumnos por parte del profesor, el ejercicio de una actividad paralela y relacionada con la función en beneficio propio, el fraude reiterado en contra del empleador, el registro de asientos contables falsos, el estado de ebriedad en el lugar de trabajo durante la jornada⁴⁷

b) Conductas de acoso sexual

Esta causal fue incorporado el año 2005 mediante la publicación de la ley N°20.005, la cual se encargó de incorporar la modificación al artículo 2 del Código del trabajo que establece que es una conducta de acoso sexual: “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo”.

A este respecto, la jurisprudencia ha establecido que “... se debe tener presente, al momento de decidir si se está o no frente a la figura del acoso sexual laboral que tratándose de la conducta de acoso, lo normal es que esta se presente en situaciones donde solo van a interactuar víctima y autor del acoso, siendo usual que no habrá testigos de esa conducta; motivo por el cual lo relevante entonces es la verosimilitud de la declaración de la víctima, debiendo analizarse está de acuerdo a varios factores: por ejemplo, que no haya ganancias secundarias, los padecimientos que ha sufrido la víctima, concordancia en las declaraciones, etc.”.⁴⁸

Así también la doctrina ha señalado que “...la jurisprudencia de la Corte Suprema ha sido extremadamente exigente en la configuración de dicha causa, planteando exigencias que no establece la ley, como es la gravedad de los hechos...”⁴⁹. Además, se ha señalado que debe hacerse sin el consentimiento del afectado, es decir, no debe existir una relación sentimental entre los involucrados, so pena de no ser susceptible de la aplicación de este causal⁵⁰.

⁴⁷ Véase LIZAMA PORTAL, L y LIZAMA CASTRO, D. Op. Cit., p. 129.

⁴⁸ Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°7.488-2009, “COLLAO GALDAMES LUIS CON BANCO PARIS”, de 9 de julio de 2010.

⁴⁹ ROJAS MIÑO, I. Op.Cit, p. 415.

⁵⁰ Ilustrísima Corte de Apelaciones de Chillán, Rol N°2-2015, “DAURE CON CENCOSUD RETAIL ADMINISTRADORA LTDA” de 31 de enero de 2015.

Asimismo, la Dirección del Trabajo ha establecido que “...ya sea el empleador u otro trabajador, efectúa o solicita requerimientos de naturaleza sexual al afectado(a), no consentidos por éste, amenazándolo en su situación y entorno laboral o perjudicándolo en sus oportunidades en el empleo...”⁵¹. Agregando también que “...las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, tal como lo pone expresamente de manifiesto el concepto legal recién transcrito, cuando señala que el acoso sexual puede producirse “por cualquier medio”, incluyendo en ese sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.”.

Un caso que se analizará en el siguiente capítulo dice relación con un trabajador de una entidad bancaria que envía mensajes de índole sexual con la hija menor de edad de una compañera de trabajo. Este trabajador fue despedido por este banco, sin embargo, posteriormente el despido fue declarado indebido por nuestros Tribunales, lo que deja entrever nuevamente la relevancia de comprender el concepto de “desempeño de sus funciones”, dado que la misma Dirección del Trabajo asevera mediante su dictamen que no importa el medio en virtud del cual se realice el acoso.

Lo anterior, deja muchas interrogantes, como el hecho del lugar en el cual se está realizando este acoso -el cual es a través de redes sociales- así también, es importante establecer que éste se realizó fuera de su jornada de trabajo. Pero, más importante aún es el hecho de que a la persona a la cual estaba acosando este trabajador, no era su compañera de trabajo, sino que la hija de una de una compañera.

Este caso evidencia que en reiteradas oportunidades el empleador busca una aplicación indistinta del rol punitivo de esta área del derecho, situación que en principio escapa a la función y competencia que tiene – o debiese tener- ésta – que es, la relación laboral-, dado que existen otros mecanismos jurídicamente correctos y más eficientes para poder accionar en contra de esta conducta. Por ello, sin perjuicio de que es un acto gravísimo moralmente e involucra a una menor de edad, nuestros tribunales dan cuenta que no son relevantes los hechos si estos no se vinculan derechamente a esta área del derecho, lo cual se evidencia en este caso, por ser: fuera

⁵¹ Dirección del Trabajo, Ord. N°1133/36, de 21 de marzo de 2005.

del horario de trabajo, fuera del lugar del trabajo, y ni siquiera la menor ser su compañera de trabajo.

- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa:

Las vías de hecho serán entendidas como aquellas que implican violencia física de parte de trabajador en contra del empleador o de cualquier persona que trabaje en la empresa⁵². No está definida expresamente por el legislador, sin embargo, la doctrina y jurisprudencia ha interpretado que tiene dos requisitos: "...en primer lugar, debía realizarse en el lugar y jornadas de trabajo o con ocasión de actividades laborales...". "...en segundo lugar, dicha acción debía comprometer los intereses del empleador o afectar la buena marcha del establecimiento..."⁵³

Por otra parte, el profesor IRURETA ha señalado que las vías de hecho son una referencia genérica y omnicomprendiva de cualquier maltrato de obra o agresión física provocada por el trabajador. Señala también que, lo que marca la diferencia respecto a lo que ocurre en materia penal viene dado por el bien jurídico protegido, siendo en materia laboral mucho más extensivo, comprendiendo no solo la integridad corporal del empleador o del compañero de labores sino que la disciplina básica que debe existir en la actividad laboral.⁵⁴

Dentro de las posibles conductas que se enmarcan dentro de este causal están: confrontaciones entre trabajadores, riñas, apuntar con un arma, reacciones violentas, retenciones forzosas, etc. Según IRURETA la doctrina acepta incluso que la simple tentativa o actos preparatorios se puedan enmarcar también en la aplicación de este causal⁵⁵. Él mismo asevera que la jurisprudencia también permite establecer que una conducta conflictiva y frecuente ofensiva del trabajador respecto al personal de la empresa⁵⁶ se puede aplicar para el despido disciplinario de este causal, lo que refleja la intención del legislador y de nuestros tribunales de proteger la disciplina en la actividad laboral.

⁵² Sobre ello GAMONAL CONTRERAS, S. Op. Cit., p. 424.

⁵³ ROJAS, Loc. Cit.

⁵⁴ IRURETA URIARTE, P. 2013. "La configuración jurídica de las vías de hecho como causa del despido disciplinario". Revista Ius et Praxis N°2, 2013, Universidad de Talca- Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. pp 181-182.

⁵⁵ Ibid, p. 186

⁵⁶ Ibid, p. 187

d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador:

Según lo define GAMONAL, "...las injurias consisten en agravios o ultrajes al empleador mediante palabras u obras y según el contexto laborativo..."⁵⁷, estableciendo que no se refiere al delito de injurias consagrado en el artículo 416 del Código Penal.

La jurisprudencia por su parte ha señalado que "... sin duda, la voz injurias debe entenderse en el contexto de la relación laboral que unía a las partes, considerando entre los contenidos de esta última el denominado "ético-jurídico", dentro del cual ha de incluirse el respeto mutuo conforme al cual debe desarrollarse un contrato de trabajo, cuya celebración conduce al intercambio del resultado del trabajo y la remuneración..."⁵⁸

A ello debe agregársele el elemento del contexto y también según ROJAS "...debe atenderse, de una parte, a los antecedentes del momento en que se emitió, como es una ofuscación totalmente justificada, y, de la otra, el lugar de trabajo, y faena en la que se desempeña..."⁵⁹.

e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña:

Ha sido ampliamente debatido el significado de conducta inmoral, o bien qué tipo de conductas se enmarcan dentro de esta causal. Ello debido a la complejidad histórica que conlleva el concepto de moral, y la forma en que esta ha evolucionado a medida que cambia la sociedad en conjunto con la determinación e interpretación de los jueces al momento de calificar una conducta como inmoral.

Sin embargo, comparto con GAMONAL en cuanto afirma que es "...una causal innecesaria, cubierta por los otros numerales del artículo 160 del CT..."⁶⁰. En este sentido a mi parecer la existencia del artículo 160 N°7, la exhaustividad del 160 N°1 y la gravedad de los hechos que deben estar fehacientemente comprobados, hacen que sea innecesario y poco aplicable en la correcta práctica este causal, razón por lo cual no amerita mayor análisis para este trabajo.

⁵⁷ GAMONAL, Loc. Cit.

⁵⁸ Excelentísima Corte Suprema, casación en el fondo, Rol N°7698-2008, "MOYA REYES DICIMACO CON LIMPIEZA DE ALFOMBRAS LTDA" de 28 de enero de 2009, considerando séptimo.

⁵⁹ ROJAS MIÑO, I. Op. Cit., p. 416

⁶⁰ GAMONAL, Loc. Cit.

f) Conductas de acoso laboral

Al igual que el acoso sexual, el acoso laboral fue incorporado a nuestra legislación por medio de la ley N°20.607 del año 2012, en virtud de la cual se modificó el art. 2 inc.2 del Código del Trabajo y que establece como definición del acoso laboral: “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Asimismo, la Dirección del Trabajo ha especificado sobre el mismo que “...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados...”.⁶¹

Precisando respecto a los sujetos de acción que estos serán:

a) Sujetos activos: Los empleadores o trabajadores que incurrieren en las conductas constitutivas de acoso laboral, en los términos y condiciones señalados en el precepto analizado.

b) Sujetos pasivos: Uno o más trabajadores, siempre que de la agresión u hostigamientos reiterados, ejercidos en su contra, resulten las consecuencias previstas en el citado precepto.

Por lo que, en definitiva para que una conducta sea considerada acoso laboral, estas deben ser agresiones u hostigamientos, ya sea físicos o verbales, reiterados, y tener como resultado un atentado a su dignidad o ser traducidos en una amenaza o perjuicio de su situación laboral o a sus oportunidades de empleo, siendo ejemplo de estas situaciones: drástica reducción de

⁶¹ Dirección del Trabajo, Ord. N°3519/34, de 9 de agosto de 2012.

funciones y participación con fines de perjudicar a la trabajadora⁶², mala calificación a profesor de manera reiterada con el propósito de expulsarlo⁶³, al contrario se ha interpretado que en caso de ser insultos recíprocos no ha lugar al acoso laboral⁶⁴.

En conclusión, como lo establece IRURETA el artículo 160 N°1 se compone por un catálogo de causales vinculados indisolublemente por la infracción a la buena fe contractual⁶⁵, de esta forma, afirma, el legislador asume la gravedad de este tipo de faltas y muestra su repudio a esta clase de conductas, reavivando la relevancia y restricción con el cual debe ser interpretado este causal a la luz de el bien jurídico que se busca proteger y de la consecuencia fáctica que conlleva para el trabajador ser despedido a raíz de esta causa. Por ello, y como es comúnmente conocido por la doctrina⁶⁶ la configuración de este causal exige la concurrencia de 3 requisitos: conducta indebida, grave y comprobada con ocasión del trabajo.

5.3) LEY N°21.643: REFERENCIA NORMATIVA, DISCUSIÓN LEGISLATIVA Y DESAFÍOS.

El 15 de enero del año 2024 se publicó en el diario oficial la ley N°21.643, conocida como “Ley Karin”, la cual –según se dispuso en el primer artículo transitorio de la misma- entraría en vigencia el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación, es decir, el jueves 1 de agosto de 2024, derogando diversas normas del Código del Trabajo, re conceptualizando el acoso sexual y laboral, diseñando nuevos límites y tipificando nuevas conductas subsumibles dentro de ella.

Así entonces, es del todo atinente al propósito de esta memoria el hacer referencia al enriquecimiento normativo que esta ley brinda a la eventual aplicación del artículo 160 N°1 en sus letras b) y f), -principalmente- mediante la modificación al artículo 2 en sus incisos segundo

⁶² Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit N° T-1.418-2017, “ARAVENA CON EXE INGENIERIA Y SOFTWARE LTDA.” de 19 de abril de 2018.

⁶³ Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit N°T-439-2016, “MENDOZA CON UNIVERSIDAD DE CHILE” de 22 de mayo de 2017.

⁶⁴ Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, Rol: O-1135-2021, “MANCILLA CON ASTILLEROS Y MAESTRANZA DE LA ARMADA” de 17 de febrero de 2023.

⁶⁵ IRURETA URIARTE, P. Op. Cit. p 185.

⁶⁶ Ibid, p. 182

y cuarto. Así también, una breve referencia a los motivos del legislador para impulsar esta ley, para finalmente reflexionar respecto de los desafíos que se tendrán en su aplicación.

Las motivaciones que dan origen a la moción parlamentaria presentada en la cámara de diputados el 14 de junio de 2022⁶⁷, se sintetizan principalmente en 3 puntos:

- La importancia del trabajo desde un punto social y económico, y el consecuencial ánimo del trabajador por mantenerlo,
- El trabajo como un lugar seguro, de desarrollo personal, que debe ser protegido más allá de las medidas de seguridad físicas, y
- El rol del empleador como garante de seguridad y respeto a las garantías constitucionales del trabajador; derecho a la vida, integridad física y psíquica.

En este sentido, el legislador es claro desde el inicio del proyecto en poder generar con esta ley una "...respuesta a mediano y largo plazo, y sostener dentro de cada empresa una dinámica o cultura del ambiente laboral seguro, pero a la vez, sano. La promoción de una cultura laboral en estos términos permite reducir de manera considerable los riesgos laborales y la deserción laboral..."⁶⁸, mediante: "...una serie de modificaciones al Código del Trabajo, en orden a mejorar los mecanismos de prevención y sanción del acoso laboral en las empresas y, por cierto, establecer procedimientos de intervención psicológica a las víctimas de acoso laboral, tendientes a asegurar un acompañamiento profesional coetáneo al momento que se presente la denuncia de acoso laboral, todo lo cual siendo proporcionado por el empleador..."⁶⁹.

Aquellas intenciones, se materializan finalmente en la ley N°21.643, la cual modifica – entre otras normas- el artículo 2 inciso segundo y cuarto, estableciendo un nuevo concepto de acoso sexual y laboral, señalando que

"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código,

⁶⁷ Historia de la Ley N°21.643. Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Moción Parlamentaria. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. 16 de enero de 2024. P. 3.

⁶⁸ Ibid, p. 4.

⁶⁹ Ibid, p. 6.

implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo. Son contrarias a lo anterior, entre otras conductas, las siguientes:

- a) El acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- b) El acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.
- c) La violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral, entendiéndose por tal aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros."

Y sustituyendo la frase "u origen social" del inciso cuarto del mismo artículo por: ", origen social o cualquier otro motivo,".

De esta forma, la ley re conceptualiza lo que se entendía por acoso sexual y laboral hasta la fecha, y propone ambiciosos desafíos al empleador. Estableciendo obligaciones para el empleador que parecieran escapar a la relación laboral.

La referida ley busca un actuar positivo de parte del empleador, tratando de que vaya más allá de una sanción, sino que se genere además una prevención a raíz de una política propia de la empresa, es decir, un deber positivo que promueva la igualdad y el respeto a vertical (trabajador-empleador) y horizontal (entre trabajadores).

Asimismo, modifica las exigencias para configurar acoso sexual y laboral, particularmente este último pues permite que se tenga por tal incluso un suceso único, lo que dista del ya derogado artículo 2 inciso 2 del Código del Trabajo donde se requería que "...toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores...".

De esta forma, la modificación de este artículo genera un cambio en la aplicación del despido disciplinario en su letra f), puesto que lo hace más laxo al requerir como presupuesto que la agresión u hostigamiento haya ocurrido una sola vez, y no de forma reiterada como se exigía con anterioridad a esta ley, por lo que, permite al empleador un mayor margen para poder aplicarlo.

Finalmente, el artículo 2 en su inciso segundo letra c), pone énfasis en la violencia en el trabajo, señalando que ésta abarca no solo la relación vertical y horizontal, sino que también se extrapola a terceros ajenos a la relación laboral, como clientes o proveedores, lo que parece –a priori- complejo desde un punto de vista de la coerción, dado que, el Derecho Laboral se aplica –principalmente- a quienes suscriben el contrato de trabajo.

De esta forma, la ley N°21.643, plantea una serie de desafíos cuya respuesta o reflexión exceden los contornos de la presente memoria, como su aplicación jurisprudencial o la consecuencia que conlleva ampliación al deber de protección del empleador al trabajador, que si bien se estructura sobre la base de prohibir el acoso laboral y sexual al interior del contrato de trabajo, lo obliga también a garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia, y a hacerse cargo de ésta respecto de terceros ajenos a la relación laboral.

Aquello, genera un amplio debate, imposible de abarcar en el presente trabajo, no obstante, lo enriquece innegablemente con las nuevas definiciones que ofrece respecto al acoso sexual y laboral, y plantea la interrogante de cómo afectará a la aplicación del artículo 160 N°1 esta nueva concepción –aparentemente más extensiva- de dos conceptos que se enmarcan en el causal.

CAPÍTULO II: ALCANCE DEL CONCEPTO DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y SU APLICACIÓN EN EL ESCENARIO JURISPRUDENCIAL.

1) CASOS JURISPRUDENCIALES QUE EXPONEN EL PROBLEMA DE LA DETERMINACIÓN DEL CONCEPTO DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y CONDUCTA EXTRALABORAL

En la redacción del artículo 160 N°1 se establece que las conductas indebidas de carácter grave y fehacientemente comprobadas que el trabajador realiza durante el desempeño de sus funciones serán sancionadas con el despido disciplinario en virtud de las causales ya enumeradas. Sin embargo, ha existido divergencia en las decisiones de nuestros jueces al momento de determinar cuándo una conducta se enmarca bajo este concepto de “desempeño de funciones”, y, asimismo, si una conducta extra laboral puede ser susceptible de la aplicación de esta norma o no.

En estos casos, la controversia se suscita respecto a si esta conducta indebida, que además es grave y comprobada, puede ser sancionada en virtud de este artículo aun tratándose de una conducta extra laboral. Por lo que, en los casos que serán planteados en este capítulo no está en duda si el despido se aplica o no en cuanto a la conducta en sí, dado que en muchos de ellos la conducta si es merecedora de ser sancionada por este artículo, sin embargo, la verdadera controversia se da en virtud de si ésta ocurre en el “desempeño de las funciones” del trabajador y por tanto si es o no susceptible de este despido.

Para ello, se expondrá una serie de sentencias en las cuales los jueces consideraron tanto injustificado como justificado ciertos despidos que tienen como presupuesto una conducta extra laboral. Posterior a su análisis se buscará dilucidar el concepto de desempeño de funciones y conducta extra laboral, para con ello poder comprender sus decisiones que conductas extra laborales son consideradas dentro del “desempeño de funciones”.

1.1 Injustificados

a) ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES DE ANTOFAGASTA – SENTENCIA DEFINITIVA SOBRE RECURSO DE NULIDAD - ROL N°125-2020 – 6 DE AGOSTO DE 2020.

Dentro de los despidos que involucran conductas extra laborales del trabajador que fueron considerados injustificados por los jueces encontramos este caso⁷⁰ en el que el trabajador fue despedido por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo al ser sorprendido en sus exámenes médicos con sustancias ilícitas, sin embargo, dichos exámenes arrojaban resultados correspondientes al periodo de descanso del trabajador, presentándose entonces en óptimas condiciones a su jornada de trabajo.

El sentenciador en este caso optó por ni siquiera considerar si efectivamente la conducta era constitutiva de despido, aún menos si es que presentaba la gravedad exigida, sino que lisa y llanamente desestimó el despido porque no se daba por acreditado que el trabajador se presentó a su trabajo bajo el estado de las drogas, dejando entrever que lo que el trabajador haga en sus horas de descanso - mientras no afecte su desempeño como trabajador - no justifica un eventual despido.

De esta forma, y en palabras de los jueces, “...no se acreditó que el trabajador se presentara bajo la influencia de las drogas, esto es, que producto del consumo actual o inmediato o al menos con la temporalidad necesaria se encontrara éste con una pérdida de sus capacidades mentales o físicas para el desempeño de su actividad laboral...”⁷¹, siendo, por tanto, irrelevante el consumo de la droga para términos de la configuración del despido disciplinario.

b) ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO – SENTENCIA DEFINITIVA SOBRE RECURSO DE NULIDAD - ROL N°1953-2015 – 7 DE MARZO DE 2016.

⁷⁰ Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta, Rol N°125-2020, “CORTÉS CON COMPAÑÍA MINERA LOMAS BAYAS” de 6 de agosto de 2020.

⁷¹ Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta, Loc. Cit.

Este caso se mencionó en el capítulo anterior y versa respecto a un trabajador de una entidad bancaria que mantuvo contacto con la hija menor de edad de una compañera de trabajo mediante encuentros y mensajes de índole sexual⁷².

En esta causa el sentenciador determinó injustificado un despido disciplinario bajo el causal 160 N°1 letra e), relativo a conducta inmoral estableciendo que “...en relación a las conductas reprochables imputadas al actor, como se puede inferir, no dan pábulo para dar por configurado el incumplimiento a la buena fe contractual, pues tal conducta no dice relación alguna con la ejecución misma del contrato, como tampoco emana de la naturaleza de las obligaciones pactadas...”⁷³. De esta forma, queda en evidencia que el criterio del legislador es centrarse absolutamente en lo que concierne al rol que tiene el trabajador dentro de la empresa, estableciendo que considerará para su despido solo aquellas conductas tipificadas en el 160, pero que mermen o afecten de alguna forma su rol como trabajador y parte de la empresa, más no en su vida personal.

Por lo que, en base a la interpretación de lo dicho por los jueces, mientras el trabajador no esté incurriendo en conductas indebidas, graves y comprobadas que además puedan enmarcarse dentro de su obligación contractual y obligacional y repercutan en su desempeño como trabajador, por más reprochable que sea su conducta, ésta no debiese ser susceptible de este tipo de despido.

c) ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO – SENTENCIA DEFINITIVA SOBRE RECURSO DE NULIDAD - ROL N°388-2018 – 6 DE JULIO DE 2018.

Esta causa⁷⁴ trata de un despido declarado injustificado a un trabajador por parte de los jueces, el cual, participó en el otorgamiento de licencias médicas ideológicamente falsas, en labores que no se vinculaban a la empresa. Esta situación llegó a conocimiento del empleador a través de un reportaje de canal 13.

⁷² Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°1.953-2015, “ARANCIBIA CON BANCO DEL ESTADO DE CHILE” de 7 de marzo de 2016.

⁷³ Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, Loc. Cit.

⁷⁴ Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°388-2018, “ROJAS CON A.F.P. CAPITAL S.A.” de 6 de julio de 2018.

Una vez enterado el empleador de esta situación, procede a despedir al trabajador argumentando en la carta de despido que es a raíz del artículo 160 N°1 letra a), o sea, por falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones y subsidiariamente el 160 N°7 relativo al incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Los jueces estimaron que, si bien era fehacientemente veraz que el trabajador estuvo involucrado en estos hechos de manera lucrativa e ideológicamente falsa, la conducta correspondía a un ilícito penal de naturaleza defraudatoria del sistema previsional y que, por supuesto era un hecho totalmente alejado de la probidad, pero que se debe desestimar porque “...las causales invocadas por la sola circunstancia de no haber tenido lugar los hechos al interior de la Compañía demandada o fuera de la esfera de competencias que le otorga la ley laboral para regular la conducta de los trabajadores, lo que lo hace incurrir en la causal de nulidad.”.

De esta forma, queda claro que para ellos la conducta existe, es reprochable y es susceptible de acciones dentro de nuestro ordenamiento jurídico, sin embargo, no es competencia de la ley laboral hacerse cargo de estos hechos. Por consiguiente, pese a que estamos ante un ilícito por parte del trabajador, éste no incurrió en él en su trabajo en la empresa, ni tampoco afectó a su rendimiento como trabajador dentro de ella, siendo entonces irrelevante esta situación para términos de la aplicación de este despido.

d) ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO – SENTENCIA DEFINITIVA SOBRE RECURSO DE NULIDAD - ROL N°2465-2020 – 7 DE JUNIO DE 2021.

En este caso⁷⁵ se despide a un trabajador del retail mediante la aplicación del artículo 160 N°1 letra f), es decir, acoso laboral. A este trabajador se le acusa de acosar laboralmente a otra trabajadora de menor jerarquía con la cual mantiene una relación afectiva.

La trabajadora no solo mantenía una relación sentimental con el trabajador despedido, sino que, constantemente discutían en horarios de trabajo, e incluso una vez realizada la denuncia ante el

⁷⁵ Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°2465-2020, “GONZÁLEZ CON MULTITIENDAS CORONA S.A.” de 7 de junio de 2021.

empleador por este supuesto acoso laboral, continúa saliendo y asistiendo a eventos junto con el denunciado.

En este sentido los jueces consideraron que “...se logra dar por acreditado más bien que entre la señora Rosales y el denunciante existía una relación de pareja abundante en encuentros y desencuentros y existiendo malos tratos recíprocos, lo que obedece a la relación amorosa de ambos, más no tienen un origen o consecuencia laboral, por lo habiéndose desestimado la existencia del acoso laboral que se le imputa al actor, forzoso resultar para esta sentenciadora acoger la acción subsidiaria de despido injustificado.”.

Siendo de esta forma irrelevante para nuestros magistrados los eventuales malos tratos mutuos que puedan tener estos trabajadores entre sí, toda vez que aquello comprende la vida privada e íntima del trabajador, no teniendo porque aquello afectar a su puesto de trabajo y mucho menos ser susceptible una pelea de pareja para la configuración de un despido disciplinario.

e) ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES DE ANTOFAGASTA – SENTENCIA DEFINITIVA SOBRE RECURSO DE NULIDAD - ROL N°342-2017- 26 DE MARZO DE 2018.

En esta causa⁷⁶ se despide al trabajador por el causal 160 N°1 letra e) relativo a la conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña. En este caso el trabajador se encontraba en un viaje de trabajo a costas del empleador alojándose en una habitación de hotel reservada exclusivamente para él, no estando autorizado para alojar a personas ajenas.

Sin embargo, el trabajador dejó ingresar a una mujer, la cual causó destrozos y perturbó tanto al personal como a los demás residentes del hotel. Efectuando por tanto el empleador la aplicación del despido disciplinario argumentando que esta situación es una conducta inmoral por parte del trabajador y una infracción al reglamento interno en cuanto va contra las buenas costumbres, moral, higiene y seguridad

El sentenciador estableció respecto a la conducta del trabajador que “...la conducta del actor se realizó fuera de las dependencias de la empleadora, en un horario nocturno, ajeno al curso que

⁷⁶ Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta, Rol N°342-2017, “SAPUNAR CON EMPRESA NACIONAL DE MINERIA” de 26 de marzo de 2018.

participaba y que la principal ejecutora de los desórdenes y atentados contra la moral y buenas costumbres fue la acompañante del trabajador...”, señalando además que “...la inmoralidad debe fluir de actos concretos de los que hoy no puede concluirse inequívocamente que actitudes privadas, que están dentro de la órbita personal e íntima de cada individuo, pueda ser considerada como inmoral.”.

En este sentido, para los jueces son relevantes tres aspectos: la conducta fue realizada en un lugar y horario fuera de la jornada de trabajo, por un tercero y las conductas pertenecen a la esfera de la vida privada del trabajador por tanto no pueden considerarse “indebidas”. Razón por lo cual los jueces acogieron la demanda por despido injustificado.

f) PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO – SENTENCIA DEFINITIVA – RIT N°T-1032-2022 – 27 DE JULIO DE 2023.

Esta sentencia⁷⁷ versa respecto de un trabajador que fue despedido en virtud de la letra b) del artículo 160 N°1 -es decir, por conductas que constituyeron acoso sexual- y por el artículo 160 N°7 -relativo a incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato-, quien posteriormente interpuso una denuncia en procedimiento de tutela laboral con ocasión del despido – que sería desestimada por el tribunal - , y en subsidio la acción por despido injustificado.

Estos hechos, se dieron en el contexto de una fiesta de “amigo secreto” en las dependencias de un bar de la región metropolitana, donde éste habría realizado insinuaciones de índole sexual a una de las trabajadoras que se encontraba en el grupo – de la cual por cierto era jefe -, insistiéndole en reiteradas oportunidades que se besaran o que ésta le diera una oportunidad amorosa.

Aquella situación fue presenciada por sus compañeros, quienes decidieron brindarle apoyo para que cesara el acoso. Ante lo ocurrido, la trabajadora decidió hacer uso de los medios que la empresa disponía para conductas de esta índole, activándose inmediatamente el protocolo de la empresa y la correspondiente investigación, que culminó en el posterior despido ya señalado.

⁷⁷ Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit: T-1032-2022, “MORALES CIFUENTES, JUAN ANDRÉS CON BHP CHILE INC”, de 27 de julio de 2023.

El tribunal argumentó al respecto que para la concurrencia del acoso sexual debe haber: “...una conducta naturaleza sexual en el espacio de trabajo ejecutada por el empleador o por compañeros de trabajo, no deseada y que afecte a uno más derechos fundamentales de la víctima.”. Lo cual, a juicio del sentenciador existe en cierta medida.

Más adelante establece que otro de los requisitos que debe concurrir para determinar si efectivamente el despido fue o no justificado es si dicha conducta reprochable ocurre en el lugar de trabajo “...presta relevancia revisar si dicha conducta, por cierto reprochable, ocurre en el lugar de trabajo, entendiendo por tal la jurisprudencia al efecto, “que las conductas reprochables sean cometidas en el espacio de trabajo, ya sea en el mismo lugar de trabajo y/o en la jornada laboral o en actividades próximas o análogas a ellas -fiestas, encuentros recreacionales, seminarios, etc.-, ya que recae sobre el empleador la obligación de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, en virtud del artículo 184 del Código del Trabajo.”

Para finalmente concluir que “...concluye esta sentenciadora, que no es posible entender que el hecho denunciado, aunque reprochable, haya ocurrido en un espacio laboral, considerando que los asistentes se concertaron voluntariamente para realizar una celebración, siendo solo parte de un equipo de trabajo, en un lugar convocado por aquellos, sin ningún tipo de interferencia ni requerimientos de su empleador para organizar y dirigir a sus dependientes.”.

De esta forma, el tribunal pese a reconocer la existencia de una conducta que puede subsumirse dentro de la letra b) del artículo 160 N°1, acoge la demanda y declara injustificado el despido fundándose en que aquella ocurrió fuera del espacio de trabajo, y lejos de la dirección de la empresa, señalando que “Atendido que no se acreditó que la conducta denunciada, lo fuera en el contexto de un espacio laboral. Siendo inoficioso pronunciarse sobre la causal residual del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, atendido que no fue posible acreditar la causal primitiva, que considera los mismos hechos.”. Declarando por consecuente injustificado el despido por haberse realizado la conducta fuera de un contexto laboral.

g) ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO – RECURSO DE NULIDAD – ROL N°LABORAL-COBRANZA-2745-2023 – 11 DE NOVIEMBRE DE 2024.

Pese a que este tópicó corresponde al análisis de los despidos que fueron considerados injustificados por nuestros tribunales, es del todo atingente hacer referencia a este caso⁷⁸ que trata sobre el recurso de nulidad interpuesto por la empresa demandada de la sentencia anterior, en la cual, se declaró injustificado el despido realizado por acoso sexual, por no realizarse este dentro de un contexto laboral.

Ante aquello, la empresa recurrió de nulidad ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, donde efectivamente se acogió este recurso, dictándose una sentencia de reemplazo, y por consecuente declarando justificado el despido realizado al trabajador. Por lo que, el análisis de este caso, previo al análisis de los despidos justificados, es un buen ejercicio para evidenciar lo casuístico que pueden ser las sentencias en esta materia y como el criterio del contexto laboral puede variar en la interpretación de los jueces respecto de los mismos hechos.

Esto se denota en que el tribunal superior, no considera solo que puede existir una conducta de acoso sexual o que “pareciera” haber una conducta de acoso sexual, sino que lo afirma rotundamente al señalar que “...sólo cabe concluir que la conducta desplegada por el actor constituye un acto de acoso sexual, esto es, una agresión de un compañero de trabajo a otro -la denunciante- quien se ha visto afectada y menoscaba en su dignidad por este acercamiento indebido, indeseado y evidentemente no consentido.”.

Finalmente, respecto al hecho de si la acción debe ocurrir en el espacio laboral – punto que por cierto determinó sustancialmente la decisión del tribunal a quo -, la Ilustrísima Corte señaló que “Ahora bien, la juez de la instancia sostiene que esta acción debe ocurrir en un espacio laboral, argumento que es errado si se aplica de manera absoluta, entendiendo que tales hechos deben acaecer exclusivamente en dependencias de la empresa, desde que la protección ante situaciones de acoso u hostigamiento laboral y de índole sexual, debe extenderse a escenarios que se sitúan en un contexto de trabajo, a propósito del mismo, como ocurre en este caso, de forma que y, como se observa en el caso de autos...”.

Además, señala que la celebración del amigo secreto es generada a propósito de la relación de trabajo, y que no esconde intereses privados “...la reunión social se enmarca dentro de un encuentro recreacional de compañeros de trabajo, con motivo de las fiestas de fin de año, en una

⁷⁸ Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, Rol: Laboral-Cobranza-2745-2023. “MORALES CIFUENTES, JUAN ANDRÉS CON BHP CHILE INC”, de 11 de noviembre de 2024.

actividad del “amigo secreto”, a la cual fue invitada la denunciante –según se deriva de la investigación interna que realiza la empresa- con motivo de ser parte de ese equipo de trabajo, lo que impide sostener que se desarrolla dentro del ámbito privado de las personas, pues se insiste que se trata, en definitiva, de una reunión generada a propósito de la relación de trabajo y con ocasión de ella, lo que permite concluir, a diferencia de lo que se sostuvo por la juez de base, que se trata de una situación ha de ser objeto de protección, según lo dispuesto el artículo 184 del Código del Trabajo.”.

En conclusión, el tribunal ad quem no solo interpretó de manera más categórica la calificación de la conducta como acoso sexual, sino que también amplió el margen de interpretación del contexto laboral, siendo por consecuente aplicable una celebración -no organizada por la empresa, fuera del horario de trabajo y de las dependencias de la empresa – como susceptible de la aplicación del despido disciplinario.

1.2 Justificados

Por otra parte, hay casos en los cuales, pese a la existencia de la conducta extra laboral, el despido ha sido declarado justificado:

a) PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO – SENTENCIA DEFINITIVA SOBRE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO - RIT T-2105-2019 – 17 DE MARZO DE 2021.

En este caso⁷⁹ el trabajador fue despedido por el empleador mediante el artículo 160 N°1 letra b) relativo al acoso sexual, argumentando que este fue cometido en contra de una trabajadora de menor jerarquía en un hotel en el contexto de un viaje de negocios de la empresa. Ambos residían en el mismo hotel y posterior a una reunión de negocios se reunieron a conversar en la habitación de la trabajadora, momento en el que el gerente de esta empresa realiza comentarios respecto a su físico, su enorme capacidad laboral, y su futuro en la empresa, lo que incomodó a la trabajadora quien posteriormente lo denunció al empleador.

⁷⁹ Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit: T-2105-2019, “BOTERO CON KUMON INSTITUTO DE EDUCACIÓN DE CHILE” de 17 de marzo de 2021.

Lo que cobra relevancia de este caso es que el despido fue considerado justificado por los sentenciadores pese a ser una conducta que evidentemente fue fuera de la jornada laboral y fuera del espacio donde comúnmente son realizadas las labores de trabajo, lo que contrasta con el caso antes expuesto (causa rol N°342-2017) en el que precisamente el argumento para determinar el despido como injustificado pese a la conducta reprochable es que aquella no ocurre bajo un contexto laboral.

En este caso los jueces argumentan que para entender acoso sexual se requiere que este sea: “a) se trata de un comportamiento sexual o de connotación sexual; b) que es indeseado por el sujeto afectado. Dado que nuestro objeto de estudio es el acoso sexual “en el trabajo” cabe agregar un tercer elemento, locativo, conforme al cual el comportamiento sexual, o de implicancias sexuales, indeseado, se desarrolla en el ámbito de organización y dirección del empresario (c).”

Ello refleja que para estos jueces el hecho de estar bajo la dirección del empresario es extensible incluso a horarios y lugares fuera de la jornada laboral, al menos a lo que compete al acoso sexual, siendo susceptible una conducta extra laboral válida como presupuesto del despido disciplinario sin perjuicio que el contexto evidentemente no sea “en el desempeño de sus funciones”.

Esto podríamos atribuirlo ya sea a una diferencia jerárquica entre los trabajadores, una diferencia en su sexo, la gravedad de la conducta, etc. Sin embargo, evidencia que para los jueces este causal tiene aparentemente una importancia particular en su aplicación al punto de permitir su aplicación incluso en situaciones que normalmente escaparían a su competencia como empleador.

b) ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES DE CHILLÁN – SENTENCIA DEFINITIVA SOBRE RECURSO DE NULIDAD - RIC N°158-2021 – 16 DE SEPTIEMBRE DE 2021.

En esta causa⁸⁰ el empleador despide a una trabajadora aplicando el artículo 160 N°1 letra a) relativa a la falta de probidad en el desempeño de sus funciones, y también subsidiariamente el

⁸⁰ Ilustrísima Corte de Apelaciones de Chillán, Rol N°158-2021, “CANEOS CON ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIMITA” de 16 de septiembre de 2021.

artículo 160 N°7 que consiste en el incumplimiento grave de las obligaciones que establece el contrato.

Respecto a los hechos, esta trabajadora quien era cajera de un supermercado estaba fuera de su jornada laboral aún con su uniforme de trabajo y decide realizar una compra en él mismo, sin embargo, al momento de pagar es sorprendida por el guardia del establecimiento con dos objetos que no habían sido cancelados, ante esta situación es citada a una reunión y se le entrega su carta de despida fundándose en los causales mencionados anteriormente.

Los jueces en este caso reconocen expresamente que estamos ante una conducta extra laboral, y que por consecuente debiese estar fuera de la potestad disciplinaria del empleador: "...si bien el poder disciplinario se circunscribe al ámbito de los comportamientos que afectan las obligaciones laborales y a aquellas disposiciones que resguardan en sentido amplio la relación de trabajo, con tendencia a excluir toda conducta que resguardan intereses externos a los del empleador observada en la vida privada del trabajador...".

Sin embargo, enfatizan en que en este caso en concreto el hecho merma la relación laboral y la confianza por parte del empleador, así también el hecho de que la trabajadora hiciera esto en su lugar de trabajo y usando su uniforme: "De esta manera, se concluye, que la conducta extra laboral de la actora tuvo una particular gravedad en el ámbito laboral como indicios de un posible perjuicio para la organización empresarial, gravando su expectativa y posibilidad de un correcto cumplimiento para el futuro de la prestación laboral, existiendo una correlación con el desenvolvimiento de la relación de trabajo, influyendo necesariamente tal conducta en el ambiente laboral y en la organización empresarial en forma negativa; en especial si se considera que la conducta que se le reprocha a la actora si bien se verificó fuera de su jornada laboral, se encontraba en el mismo local en que habitualmente ejercía sus funciones diarias e incluso aún vestía la chaqueta que la identificaba como una empleada más de la tienda. "

Por ello, pese a la defensa de la trabajadora fundada principalmente en el artículo 19 del Código Civil respecto a la interpretación del tenor literal que debiese dársele al artículo 160 N°1 letra a) ("en el desempeño de sus funciones") atendiendo a que dicha interpretación debiese ser restrictiva, el sentenciador consideró que su interpretación no contradecía la ley y que ante este caso en particular el despido se ajusta a derecho.

c) ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES DE VALPARAÍSO – SENTENCIA DEFINITIVA SOBRE RECURSO DE NULIDAD - ROL N°488-2014 – 30 DE ENERO DE 2015.

En este caso⁸¹ el trabajador fue despedido por la aplicación del artículo 160 N°1 letra a) relativo a la falta de probidad en el desempeño de sus funciones. Él se encontraba ausente de sus labores a raíz de una licencia médica - cuya veracidad no fue objeto de debate en este juicio -, sin embargo, fue descubierto prestando servicios a otro empleador en el lapso que se encontraba con su licencia.

El tribunal de primera de instancia⁸² acogió la demanda por despido injustificado señalando que: “...si bien la conducta objeto de reproche resulta indebida desde que muestra un actuar poco honesto, irregular o falta grave como la califica la demandada en la carta de despido, no lo es menos que no ha sido reiterada en el tiempo.”. Señalando además respecto al desempeño de sus funciones que “...la conducta imputada al actor, no se ha cometido en el ejercicio de sus funciones, sino muy por el contrario, se ha producido ante la no concurrencia a sus labores, encontrándose acogido a licencia médica, lo que ha producido la suspensión de los efectos de la relación laboral de que se trata, considerando que el primer hecho sancionado es el no cumplir con el reposo prescrito, cuyo resguardo por normativa corresponde al instituto de salud respectivo y no a la demandada.”

No obstante, el tribunal de alzada consideró errónea la interpretación del tribunal de primera instancia, fundándose principalmente en que las licencias médicas suspenden la ejecución de funciones del trabajo, más no aquellas conductas que dicen relación con deberes de lealtad, buena fe, fidelidad, entre otros, deben subsistir: “...el contrato de trabajo no cesa durante la licencia médica, lo que se suspende con la licencia médica son precisamente los efectos del mismo, esto es, su ejecución o cumplimiento, pues el trabajador queda exonerado de su obligación de trabajar y por su parte, al empleador se le suspende la obligación de pago de la

⁸¹ Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol N°488-2014, “SMITH CON FISCO DE CHILE, ARMADA DE CHILE HOSPITAL NAVAL ALMIRANTE NEFF”, de 30 de diciembre de 2015.

⁸² Juzgado de Letras de Trabajo de Valparaíso, Rit N° O-649-2014, “SMITH CON FISCO DE CHILE, ARMADA DE CHILE HOSPITAL NAVAL ALMIRANTE NEFF” de 27 de noviembre de 2014.

remuneración correspondiente, pero los deberes de lealtad, confianza, buena fe, respeto, fidelidad, que conforman el área ética del trabajo, se mantienen o subsisten, no se interrumpen.”.

De esta forma el tribunal ad quem desechó también el argumento del tribunal de primera instancia respecto a la idoneidad de la sanción, dado que en sus palabras “...el artículo 160 N°1 letra a) no exige para configurar la causal de falta de probidad, la reiteración de la conducta reprochada ni la existencia de perjuicio para la empleadora, como parece entenderlo la sentenciadora, quien no obstante estimar que el actor ha incurrido en un actuar indebido no tiene por configurada la falta de probidad dando como argumento que dicha conducta no ha sido reiterada en el tiempo durante más de veinte años de antigüedad.”.

Finalmente, podemos concluir que para el tribunal de alzada el goce de la licencia médica es considerado también parte del “desempeño de sus funciones” por parte del trabajador, porque pese a que el tribunal a quo consideraba la conducta como reprochable, interpretaron todo lo contrario respecto a este concepto, tomándolo aparentemente de una forma más literal, mientras que el tribunal ad quem lo interpretó desde una perspectiva más general y sometiendo al trabajador a un examen de conducta incluso fuera de sus funciones.

d) ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES DE VALPARAÍSO - SENTENCIA DEFINITIVA SOBRE RECURSO DE NULIDAD - ROL N°369-2012 – 3 DE DICIEMBRE DE 2012.

Al igual que la causa anterior, este caso⁸³ versa respecto a un trabajador que durante el goce de su licencia médica fue sorprendido trabajando y cotizando para otra empresa del mismo rubro, siendo despedido de igual forma por la aplicación del artículo 160 N°1 letra a) relativo a la falta de probidad en el desempeño de sus funciones.

En esta oportunidad el tanto el tribunal de primera instancia como el de alzada consideran justificado el despido al trabajador señalando que “...la vinculación laboral supone que las partes actúen de buena fe, con lealtad, fidelidad, honradez y sin engaños, en forma tal que, de llegar a quebrantarse conscientemente estos principios por parte del trabajador, el empleador

⁸³ Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol N°369-2012, “MORALES CON FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.” de 3 de diciembre de 2014.

queda autorizado para poner término al contrato de trabajo, sin derecho a indemnización...”. En este sentido, se asemeja a lo argumentado anteriormente respecto a lo reprochable en sí que es la conducta.

Sin embargo, la argumentación difiere respecto a la consideración del concepto “desempeño de sus funciones” dado que en el caso anterior el tribunal sustentaba la sentencia en que estos deberes de buena fe, lealtad, fidelidad, etc, eran transversales en la vida de un trabajador, sin perjuicio que estuviera o no con licencia médica. Por su parte este tribunal conecta este concepto de una forma un poco distinta: “...la licencia médica de un trabajador, es un hecho que se conecta con el desempeño de las funciones del mismo, desde el momento que ésta se obtiene en virtud del contrato de trabajo que tenía con la empresa demandada, en forma tal que no puede estimarse que la conducta desplegada por el trabajador en estos autos, diga relación con hechos no estarían conectados con las funciones del trabajador, sin perjuicio de hacer presente además que la licencia médica de un trabajador, obliga al empleador a tener que efectuar las readecuaciones necesarias en su personal, a objeto de suplir la ausencia de un trabajador, de modo que no puede pasarse por alto un hecho como éste, por entender que la conducta desplegada en forma alguna afectó al empleador...”.

Cita además el Decreto Supremo N°3 de Salud del año 1984, que en su artículo 55 señala que “corresponderá el rechazo o invalidación de la licencia médica ya concedida, en su caso, sin perjuicio de la denuncia de los hechos a la Justicia ordinaria si procediere, cuando el trabajador incurra en las siguientes infracciones: b) La realización de trabajos remunerados o no durante el período de reposo dispuesto por la licencia”.

Si bien lo que buscan ambas sentencias del mismo tribunal es rechazar las demandas de despido injustificado por considerarlo conforme a derecho, parece peculiar la mención que éste hace de las adecuaciones necesarias y del gasto operacional en el cual recae el empleador al suplir un trabajador con licencia médica, situación de la cual evidentemente el trabajador no debe hacerse responsable, y a mi parecer, no debiese ser sustento para hilar el “desempeño de sus funciones” con la conducta reprochable cometida dado que es el empleador al tener una evidente superioridad jerárquica en todo aspecto quien debe hacerse responsable de aquello.

e) ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES DE PUERTO MONTT – SENTENCIA DEFINITIVA SOBRE RECURSO DE NULIDAD - ROL N°113-2014 – 15 DE SEPTIEMBRE DE 2014.

Este caso⁸⁴ se asemeja bastante al planteado en la letra b) de este ítem respecto al despido de una cajera por el artículo 160 N°1 letra a) relativo a la falta de probidad en el desempeño de sus funciones. Aquí también el trabajador sustrajo productos sin pagarlos, siendo sorprendido por el personal del supermercado y posteriormente despedido.

La argumentación que da la defensa del trabajador apunta al hecho de que si bien era el mismo supermercado en el cual él trabajaba, éste estaba en sus vacaciones, sin su uniforme de trabajo e incluso acompañado de su familia, atribuyéndole a esta sustracción de productos a un mero descuido. Por tanto, para él no es procedente el despido dado que no estaba ejerciendo sus funciones, sino que estaba de vacaciones y aquella situación no es coincidente con lo propuesto por el tenor literal del artículo 160 N°1 letra a) dado que no estaba en ese momento bajo su dependencia y subordinación.

El tribunal de primera instancia⁸⁵ desestimó su defensa estableciendo que “...la causal de caducidad del artículo 160 N° 1 letra a) del Código del Trabajo en cuanto falta de probidad, de acuerdo a lo resuelto por los tribunales, dice relación con los actos en los cuales el trabajador está vinculado a través del contrato de trabajo y para los cuales fue expresamente contratado, de tal manera que su falta de probidad se refiere a los hechos o acciones que impliquen falta de honradez, honestidad y responsabilidad en el obrar “directamente relacionados con las funciones laborales”, como ocurre en este caso en que independientemente que los hechos que se le imputan al trabajador hayan ocurrido durante su período de vacaciones o fuera de su jornada de trabajo, dicha conducta incide directamente en las labores de vendedor/reponedor que le han

⁸⁴ Ilustrísima Corte de Apelaciones de Puerto Montt, Rol N°113-2014, “CARCAMO CON ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIMITADA” de 15 de septiembre de 2014

⁸⁵ Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, Rit N° O-147-2014, “ALEXIS CÁRCAMO VILLEGAS CON ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HÍPER LTDA”, de 5 de julio de 2014.

sido confiadas en el contrato de trabajo.”. Situación que el tribunal de alzada confirmó sin agregar nada sustancial que agregar.

Es curiosa la terminología propuesta por el tribunal en cuanto a determinar que la falta de probidad para ser susceptible de este despido debe ser en “los hechos o acciones que impliquen falta de honradez, honestidad y responsabilidad en el obrar directamente relacionados con las funciones laborales”. Dado que como lo plantea la defensa en su recurso ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Puerto Montt el tribunal está extendiendo a “hechos o acciones” un artículo que dice expresamente “desempeño de sus funciones”, es decir, abarcando conductas y actos que están en la esfera de la vida privada del trabajador.

Cabe preguntarse entonces, cuál sería el elemento fáctico que permite que este hecho, con un trabajador de vacaciones, sin uniforme de trabajo sea despedido justificadamente bajo un causal que tenga expresamente en su redacción “desempeño de sus funciones”, en este caso, podría ser el hecho de que haya sido el mismo establecimiento en el cual trabajaba aquello que sin importar su situación lo lleve inevitablemente a ser despedido ante esta clase de conducta, quizás si hubiera sido en otro establecimiento de la misma cadena de supermercados no habría sido suficiente para que los jueces consideraran despedirlo, pero lo cierto es que, al igual que la cajera quien realizó la misma conducta fuera de su horario de trabajo y bajo el argumento que portaba uniforme de trabajo también fue despedida justificadamente.

f) JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CALAMA – SENTENCIA DEFINITIVA- RIT T-19-2024 – 14 DE NOVIEMBRE DE 2024.

Este reciente caso⁸⁶ trata de dos trabajadores que en el contexto del trayecto a su trabajo, se ven involucrados en una riña, la que posteriormente tiene como resultado la aplicación del despido disciplinario en virtud del artículo 160 N°1 letra c), relativo a vías de hecho ejercidas –en este caso- por el trabajador en contra de otro trabajador que se desempeñaba en la misma empresa.

Los trabajadores ya tenían rencillas entre ellos que provenían con anterioridad al hecho descrito, sin embargo, aquello explotó cuando en el trayecto hacia su lugar de trabajo, particularmente en el bus, uno de ellos comienza a provocar al denunciante en autos, lo que culmina en que ante la

⁸⁶ Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, Rit N° T-19-2024, “ESPINOZA CON TECNOLOGIA EN TRANSPORTE DE MINERALES S.A”, de 14 de noviembre de 2024.

parada del referido vehículo para poder realizar compras, quien provocaba se baja del bus y le propina una serie de golpes al denunciante, generando que éste último se defiende y comience a golpearlo devuelta. Situación que, por cierto, fue presenciada por sus compañeros, quienes los separaron, y además fue captada y filmada por cámaras de seguridad de un local comercial aledaño.

Aquello, como se mencionó anteriormente, fue objeto de la aplicación del despido disciplinario del artículo 160 N°1 letra c) por parte del empleador, y posteriormente objetada por el trabajador golpeado en primera instancia, quien en conjunto con entablar la acción de tutela de vulneración de DDFP tanto durante la vigencia del vínculo como con ocasión del despido – ambas desestimadas por el tribunal -, solicitó subsidiariamente que el despido se declarara injustificado.

El tribunal finalmente resolvió que el despido fue justificado centrándose principalmente en que: i) el hecho estaba debidamente probado y tuvo la suficiente trascendencia como para ser proporcional, ii) se ajusta al sujeto activo y pasivo exigido por la norma, dado que se golpearon recíprocamente, iii) ponderación de gravedad del suceso, que es evidente a juicio del tribunal puesto que la riña hace insostenible el vínculo laboral de las partes, y iv) el incidente se dio en un contexto laboral, ya que se produjo al inicio del turno.

Éste último punto es sumamente relevante, dado que denota que para el tribunal, no es necesario que el hecho haya ocurrido en las dependencias físicas del trabajo, sino que basta un “ contexto laboral”, así lo argumenta el sentenciador quien señala que la norma no exige un ámbito espacial, sino que un contexto laboral “En tercer lugar, si bien la disposición no exige explícitamente un ámbito espacial determinado, la doctrina ha sido conteste en cuanto a que “el contexto en el cual se produce la infracción resulta determinante para calificar el hecho cuestionado, y dicho contexto, debe ser configurado desde una óptica principalmente laboral...”.

Señala además, que es plenamente aplicable por producirse en el trayecto de éstos a su lugar de trabajo “...Así, en este juicio, conforme a lo justificado, es irredargüible que el incidente se dio en un contexto laboral, ya que se produjo al inicio del turno, cuando los trabajadores se desplazaban en un vehículo de acercamiento que los pasaba a buscar, con destino a las faenas,

en los momentos en que se detuvo unos instantes para recoger más trabajadores y los involucrados bajaron unos momentos del móvil.”.

De esta forma, este reciente caso refleja que puede no ser necesario que las conductas susceptibles de la aplicación del despido disciplinario sean en el lugar habitual donde los trabajadores desempeñan sus funciones, sino que podría bastar que haya un “contexto” de trabajo o bien que éste sea en el trayecto hacia el mismo.

Para finalizar este análisis jurisprudencial, parece oportuno hacer mención a lo señalado recientemente por el Excelentísimo Tribunal Constitucional en este debate generado respecto al artículo 160 del Código del Trabajo, particularmente respecto a lo que nos compete, que es, cuándo la conducta se enmarca dentro del concepto “desempeño de sus funciones”.

EXCELENTÍSIMO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL – SENTENCIA DEFINITIVA RESPECTO A REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD – ROL N°11.228/2021 – 17 DE JUNIO DE 2022.

Este caso trata de un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de las normas establecidas en los artículos 160 N°1 letra a), 160 N°7, y 174 del Código del Trabajo. Esta acción tiene como origen una causa previa llevada ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, con el rol de ingreso al tribunal RIT O-20-2020, en la que la División Chuquicamata de Codelco Chile solicitó al Juez el desafuero de los dirigentes sindicales de los sindicatos número 1,2 y 3.

Sumado a ello, la empleadora busca despedir a estos dirigentes bajo el artículo 160 N°1 letra a) correspondiente a falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones. Ello con la justificación de haber realizado actos defraudatorios en el contexto de la contratación de seguros colectivos de vida en favor de sus afiliados, presuntamente a través de una corredora.

Lo reclamado por los dirigentes, es que, la empleadora busca removerlos de su cargo fundándose en su desempeño como dirigentes sindicales, es decir, no en el ejercicio de sus funciones como trabajadores de la empresa, por tanto, no infringiendo de ninguna forma las obligaciones pactadas en el contrato individual de trabajo.

De esta forma, se señala que la aplicación de las normas citadas del Código del Trabajo, significan una infracción a los derechos constitucionales establecidos en los artículos 19 N°19, 19 N°21, 19 N°23 y 19 N°2, en el sentido de que nuestra Constitución protege la libertad sindical, los grupos intermedios y por su puesto la libertad en la contratación, buscando siempre la igualdad ante la ley.

En este sentido, arguyen que la aplicación de las normas del Código del Trabajo impugnadas, permitirían, por tanto, validar jurídicamente la intromisión de la empleadora en las decisiones del sindicato, restringiendo su libertad y controlando la forma en que estos toman sus decisiones, validando de esta forma la extensión del control disciplinario respecto a actividades que están fuera de su control, y que no son propias del ejercicio de las funciones que los trabajadores tienen dentro de la empresa, al ser parte de la libertad sindical.

Por su parte, Codelco esgrimió su defensa fundándose en alejar el debate de lo inconstitucional, señalando que esta materia debe ser analizada por un juez del fondo, excediendo por tanto el Tribunal Constitucional el alcance de sus competencias. Argumenta también que, pese a la protección constitucional de la libertad sindical, esta no implica una absoluta impunidad del mal ejercicio de sus funciones, y que por consecuente si incurren en graves incumplimientos contractuales o faltas de probidad en su ejercicio como dirigentes, deben igualmente ser sancionados como cualquier trabajador.

Finalmente argumenta respecto al artículo 160 N°1 letra a), que su interpretación, sentido y alcance debe ser más bien universal, señalando que es del todo cuestionable asimilar que su aplicación deba excluir la conducta del trabajador como dirigente y centrarla netamente en su rol de trabajador, señalando que: "...esa es una interpretación discutible. Primero, porque el dirigente sindical sigue siendo trabajador. Segundo, porque el dirigente sindical puede violar, en la ejecución de sus tareas como dirigente sindical, las obligaciones sindicales. Y tercero, porque el dirigente sindical puede violar la probidad en su función como dirigente del sindicato. La tesis interpretativa de la parte requirente llevaría a que dichos dirigentes sindicales tuvieran virtual impunidad o inmunidad absoluta, cuestión que no sólo desnaturaliza la protección constitucional a la libertad de trabajo y de sindicalización, sino que produce efectos

inconstitucionales sobre la libre contratación, resultando ella misma en una inconstitucionalidad de mayor entidad...”⁸⁷

Para dirimir este conflicto, el Excelentísimo Tribunal Constitucional señaló –entre otras cosas- respecto al poder disciplinario del empleador en su considerando vigesimosegundo, que: “...cabe indicar que las facultades que pretende ejercer la empresa a partir de la aplicación de las normas cuestionadas se relacionan estrechamente con lo que la doctrina ha denominado como “poder disciplinario del empleador”, para aludir a aquellas atribuciones que recaen en este último para, junto con dirigir la unidad productiva, velar por el buen funcionamiento de la misma y, como tal, reprochar aquellas actitudes que van contra el objetivo trazado por la empresa y que derivan de conductas del trabajador que no se orientan a los objetivos perseguidos y que se alejan de las obligaciones contractuales y deberes propios de la actividad laboral...”⁸⁸

Señalando sobre el mismo que: “...Y si bien se ha entendido por la doctrina que esta facultad disciplinaria no queda circunscrita de manera restringida a los términos exactos del contrato de trabajo, por cuanto el desarrollo de las labores encomendadas se desenvuelve en un ambiente organizativo colectivo en el cual también se han de valorar otros comportamientos, tales como el respeto a los compañeros de trabajo, lo cierto es que esta posibilidad de poder disciplinario del empleador **no puede ser ejercido discrecionalmente para controlar aspectos de la vida de los trabajadores que excedan a sus deberes y funciones para las cuales ha sido contratado** (destacado propio). Dicho en otras palabras, no queda circunscrito a los términos exactos de la actividad laboral, pero tampoco puede excederse más allá de aspectos propios del desempeño que como trabajador que integra una organización corresponden a una persona...”⁸⁹

Se puede interpretar de lo señalado por el Excelentísimo Tribunal, que el empleador no debe sancionar conductas que razonablemente excedan su función como trabajador, en este caso, ni aun ejerciendo labores en la misma empresa, pero en un distinto rol, se puede aplicar el despido disciplinario.

⁸⁷ Excelentísimo Tribunal Constitucional, Rol 11.228-2021, 28 de abril de 2022, p. 8.

⁸⁸ Excelentísimo Tribunal Constitucional, Op. Cit, p. 16

⁸⁹ Ibídem.

Señala también la corte que: “...es precisamente aquella conexión entre el poder disciplinario del empleador -expresado en las normas del Código del Trabajo cuestionadas por los requirentes- y una conducta de los trabajadores que pugne con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo lo que no se observa en la especie. En efecto, según los antecedentes contenidos en el requerimiento mismo y los argumentos planteados por la empresa, lo cierto es que los hechos que se pretenden usar como argumentos para la demanda de desafuero -en primer término- y para la posterior aplicación de alguna causal de terminación del contrato de trabajo guardan exclusiva vinculación con la actividad que como dirigentes sindicales desempeñan estas personas. Vale decir, en la especie no ha existido una transgresión a deberes u obligaciones que formen parte del contrato celebrado entre las partes, sino que, por el contrario, existe un cuestionamiento a partir de denuncias por actos que eventualmente podrían ser constitutivos de ilícitos, los que se habrían ejecutado por los supuestos responsables en el ejercicio de su calidad de dirigentes sindicales y valiéndose de tal condición...”⁹⁰

Argumenta también que: “...Desde este punto de vista, no se puede pretender extrapolar los efectos de una conducta cuestionada desde el ámbito acotado y específico de la actividad sindical a un reproche de carácter general respecto de la condición de trabajador de los requirentes y el cumplimiento de sus deberes como tal...”⁹¹.

Finalmente, concluye su razonamiento señalando: “...se pretende recurrir a normas laborales, desconociendo el fundamento de las mismas, para a través de ellas, hacer efectivo un verdadero reproche de determinadas conductas, cuestión que supone un tratamiento diferenciado con la generalidad de los trabajadores a quienes se les pueden aplicar las normas requeridas, en caso de verificar conductas contrarias a sus deberes laborales, **no así tratándose de actos que exceden dicho ámbito del trabajo** (destacado propio), tal como se pretende en la especie...”⁹².

En conclusión, el Tribunal Constitucional acogió el requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de los artículos 160 N°1 letra a), 160 N°7 y 174 del Código del Trabajo, declarándose por tanto inaplicables las normas a este caso por los argumentos ya señalados del

⁹⁰ Ibídem.

⁹¹ Excelentísimo Tribunal Constitucional, Op. Cit, p. 18.

⁹² Excelentísimo Tribunal Constitucional, Op. Cit, p. 22.

grupo de trabajadores dependientes de Codelco que representaban a los sindicatos números 1,2 y 3.

Es posible establecer entonces, que uno de los tribunales más importantes de nuestro país y de nuestro ordenamiento jurídico destaca la importancia de no hacer susceptibles conductas que no digan relación expresa con el ejercicio de las funciones del trabajador al despido disciplinario, siendo este caso una clara evidencia de ello. Dado que, si bien se realizaron practicas cuestionables, siendo éstas a nombre de la empresa, éstas no se relacionaban directamente con el ejercicio de sus funciones como trabajadores, por lo que, no eran en “el desempeño de sus funciones”, no siendo por tanto aplicable el despido disciplinario del artículo 160 N°1.

2) ACCIDENTE DE TRABAJO COMO CRITERIO PARA DETERMINAR LA CONDUCTA COMO EXTRA LABORAL

Continuando con el análisis de las problemáticas que derivan de las conductas extra laborales y su aplicación en el despido disciplinario a raíz del concepto “desempeño de sus funciones”, se analizará una serie de dictámenes recientes de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) con el objeto de poder desprender de ellos, algún criterio administrativo que pueda tener aplicación en el derecho laboral, y por consecuente, en el despido disciplinario.

Las conductas extra laborales pueden ocurrir fuera del lugar de trabajo, a las afueras de la empresa, en una actividad extra programática, o bien en el domicilio del trabajador cuando este realiza teletrabajo. Respecto a estas situaciones el profesor URIARTE señala que se “...ha justificado la medida extintiva cuando la agresión se produjo inmediatamente después de concluidas las tareas del día y por causas de orden laboral, o fuera de la jornada aunque dentro del establecimiento de la empresa...”.⁹³

Así también, señala que debiese haber flexibilidad en cuanto a poder aplicar el despido disciplinario respecto a estas conductas, toda vez que, han ocurrido a causa o con ocasión del trabajo “...en el fondo, este criterio flexible del tiempo y del lugar permite incorporar dentro de la causal todos aquellos hechos que se han producido a causa o con ocasión del trabajo,

⁹³ IRURETA URIARTE, P. Op. Cit, p.190

independientemente de si ellos se han verificado al interior del lugar físico donde funciona la empresa o bien durante el incumplimiento de una determinada jornada...”⁹⁴.

Señalando finalmente que “...salvo aquellos actos que se ejecuten por causa o con ocasión del trabajo, toda agresión fuera del ámbito y contexto laboral quedaría en principio excluida de la hipótesis legal...”⁹⁵.

De esta forma, no tenemos un criterio tan claro para determinar en qué punto las conductas ocurridas a las fueros del establecimiento, en actividades extra programáticas, o aquellas realizadas por un trabajador durante su teletrabajo sí podrían considerarse como ocurridas “en el desempeño de sus funciones”.

Una propuesta para poder definir de manera más concreta esta situación, podría ser la aplicación de un criterio que se usa en la rama del derecho de la seguridad social, el cual en nuestra legislación se consagra en el artículo 5 de la ley 16.744 que en sus primeros dos incisos establece:

“Para los efectos de esta ley se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Son también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo, y aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. En este último caso, se considerará que el accidente dice relación con el trabajo al que se dirigía el trabajador al ocurrir el siniestro.”

Esta norma dispone que será considerado accidente de trabajo incluso el trayecto hacia el trabajo, es decir, establece un cierto margen en virtud del cual considerar al trabajador como protegido dentro de esta institución. En este sentido, sería una buena decisión utilizar este criterio que -no es para nada ajeno al derecho del trabajo- en el esclarecimiento del concepto “desempeño de funciones”, es decir, delimitar mediante un margen expresamente señalado en

⁹⁴ Loc.Cit.

⁹⁵ Loc.Cit.

la ley que “desempeño de funciones” incluirá todo lo relativo a viajes de trabajo, redes sociales, actividades extra programáticas por mencionar algunas.

De esta manera, se evitarían bastantes controversias y reduciría el debate jurisprudencial respecto a las conductas extra laborales y su aplicación en el despido disciplinario, lo que también sería consecuente con el auge de las redes sociales, fenómeno que ha sido poco considerado en cuanto a la innovación legislativa y que tiene un gran impacto en el día a día no solo de los trabajadores, sino que de la sociedad en general.

Por ello, se analizarán una serie de dictámenes recientes emitidos por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) que podrían afianzar la aplicación de este criterio respecto a las conductas extra laborales:

a) SUSESO - DICTAMEN 0-01-S-00996-2023 – 27 DE SEPTIEMBRE DE 2023.

Este dictamen⁹⁶ se dicta a propósito de la búsqueda por esclarecer cuando se considera de accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo, en este caso la SUSESO hace alusión a la Circular N°3.532 para precisar que el “trayecto directo” en materia de teletrabajo será:

“Solo deben ser calificados como accidentes de trayecto:

a) Aquéllos que sufran los teletrabajadores en el trayecto directo de ida o regreso entre su habitación y el lugar distinto a su habitación en el que han sido autorizados a desempeñar su trabajo en forma remota, y

b) Los que sufran en el trayecto directo de ida o regreso entre su habitación y las dependencias de su entidad empleadora. Por ejemplo, si el teletrabajador debe concurrir a una reunión presencial y se accidenta en el trayecto directo entre ambos puntos, su siniestro debe ser calificado como un accidente de trayecto.”

Por lo que, se puede desprender que la regulación de accidente de trabajo en esta materia es bastante específica y por consecuente tiene una regulación bastante detallada al punto de abarcar circunstancias que el trabajador sufre en su propia habitación dentro de este beneficio.

⁹⁶ Superintendencia de Seguridad Social, DICTAMEN 0-01-S-00996-2023, de 27 de septiembre de 2023.

b) SUSESO - DICTAMEN 89925-2023 – 6 DE JULIO DE 2023.

Este caso⁹⁷ trata de una trabajadora que desempeña sus labores transportándose de un centro a comercial a otro, teniendo que moverse a través de sus dependencias constantemente. En una de sus visitas sufrió un accidente en su pie a raíz de una caída que tuvo en un pasillo en el cual “pasaba a mirar algo”. Por lo que, la Mutual estableció que no correspondía acogerse a este seguro dado que no estaba realizando estrictamente su trabajo.

La SUSESO, sin embargo, resolvió que “...tal como lo ha señalado reiteradamente esta Superintendencia, que para que un accidente deba calificarse de laboral es menester que entre el trabajo y la lesión (o muerte) exista una relación directa o inmediata (expresión "a causa"), o bien, dicha relación puede ser indirecta o mediata (expresión "con ocasión"), pero en todo caso indubitable...”. Señalando además que “...de la declaración entregada por la interesada se desprende que su labor la obliga a visitar tiendas en distintos centros comerciales, lo que implica desplazarse entre ellos y caminar por el interior. En la especie, en su declaración consta que se lesionó cuando visitaba tiendas dentro del Mall Plaza Oeste, antes de dirigirse otro Mall (Arauco Maipú), cuando se fue "por otro pasillo para mirar un objeto", sin que ello implique que lo observó "para sí misma" como afirma la mutualidad, pues no consta declaración de la afectada en tal sentido, por lo que lo sostenido por el organismo administrador constituye una especulación...”

En definitiva, para la SUSESO si bien puede que la trabajadora no estuviera estrictamente realizando su rol como trabajadora al desviarse de su camino principal, estaba en el contexto en el cual cumplía con su trabajo, por lo que pudo acogerse a este beneficio.

c) SUSESO - DICTAMEN 74445-2021 – 10 DE JUNIO DE 2021.

En este caso⁹⁸ la trabajadora se disponía a comenzar su jornada laboral mediante la modalidad de teletrabajo, cuando sufrió una caída en la escalera mientras portaba su computador portátil con el cual pretendía conectarse precisamente a una reunión de su trabajo. Su empleador, una institución estatal, desestimó que esta situación se tratase de un accidente de trabajo.

⁹⁷ Superintendencia de Seguridad Social, DICTAMEN 89925-2023, de 6 de julio de 2023.

⁹⁸ Superintendencia de Seguridad Social, DICTAMEN 74445-2021, de 10 de junio de 2021.

La SUSESO estableció que “...los trabajadores que presten servicios, total o parcialmente, bajo la modalidad del trabajo a distancia o teletrabajo, tendrán derecho a la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744, por los accidentes que sufran a causa o con ocasión de las labores que efectúen y por las enfermedades causadas de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realicen, siempre que, de acuerdo con los antecedentes del caso concreto, se logre establecer esa relación de causalidad...”. Señalando además que “...resulta evidente que entre el siniestro en comento y el trabajo de la afectada existió al menos una relación de causalidad indirecta, ya que ésta descendió por las citadas escaleras con el claro objetivo de comenzar a trabajar, participando de la reunión a la que se encontraba citada...”.

Resulta llamativo el concepto de causalidad indirecta, dado que evidentemente refleja un espíritu de interpretación “pro trabajador”, es decir, no requiere que el daño sea consecuencia directa del trabajo en sí, sino que, le basta que haya una relación o un contexto como en este caso, la cual debe ser eso sí indubitable⁹⁹ pero que no obstante va a permitir al trabajador mayor margen para ser beneficiado por este derecho.

d) SUSESO - DICTAMEN 64791-2023 – 16 DE MAYO DE 2023.

Relacionándolo con lo anterior, tenemos este caso ¹⁰⁰ en el cual la SUSESO rechazó el reclamo interpuesto por ISAPRE en el cual se buscaba que un trabajador que sufrió un accidente de tránsito en el trayecto en el que fue a buscar a su hija al colegio mientras teletrabajaba fuese considerado como accidente de trabajo.

El trabajador se encontraba cumpliendo su jornada de trabajo mediante el teletrabajo como se mencionó anteriormente, y además contaba con el permiso de su empleador para poder ir a buscar a su hija al colegio, sin embargo, para la SUSESO, aquello no tenía ni siquiera una causalidad indirecta como para poder determinar que correspondía a un accidente de trabajo, señalando que “...para que se configure un accidente del trabajo es preciso que exista una relación de causalidad entre la lesión y el quehacer laboral, la que puede ser directa o inmediata, lo que constituye un accidente "a causa" o bien mediata, caso en el cual el hecho será un

⁹⁹ Superintendencia de Seguridad Social, DICTAMENES 130081-2021, 66905-2009, 5984-2010 y 7156-1992 (se le menciona como indudable) entre otros.

¹⁰⁰ Superintendencia de Seguridad Social, DICTAMEN 64791-2023, de 16 de mayo de 2023.

accidente "con ocasión" del trabajo, debiendo constar el vínculo causal en forma indubitable". Estableciendo también que "...tratándose de personas que laboran bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia desde sus casas, es menester aclarar que no todo accidente ocurrido en la casa de la persona constituirá un accidente del trabajo. En efecto, es necesario que se acredite que haya tenido una relación, al menos indirecta entre la lesión y el quehacer laboral...".

Finalmente, y pronunciándose respecto a los hechos: "...si bien el trabajador contaba con autorización de la empresa para ir a buscar a su hija al colegio, durante su jornada laboral que se encontraba cumpliendo en teletrabajo, el accidente de tránsito que le acaeció no puede ser calificado como accidente del trabajo, toda vez que no puede ser atribuible al desempeño de sus funciones laborales, ni siquiera de una manera a lo menos indirecta, dado que obedece a una labor doméstica de padre. Por lo tanto, corresponde calificar el siniestro como accidente común...".

En definitiva, podemos establecer que para que la SUSESO determine que un accidente pueda ser considerado como un accidente de trabajo debe tener a lo menos una causalidad indirecta indubitable, en otras palabras, requiere que éste se vincule de alguna forma a sus funciones como trabajador.

El caso de la trabajadora que cayó de las escaleras re afirma esto, dado que ella no estaba ejerciendo su trabajo propiamente tal, sino que supuestamente se disponía a hacerlo y de igual forma se consideró como susceptible de ser considerado como un accidente de trabajo. Aquello ocurrió también con la trabajadora que tomó otro camino en un pasillo distinto al de su trayectoria normal, y se cayó. En ambos casos, estaban envueltos en una situación que los envolvía en un contexto de su trabajo, sin embargo, en el caso del padre que buscaba a su hija en el trabajo no se consideró que ameritara ser un accidente de trabajo por no estar mínimamente desempeñando sus funciones.

En conclusión, si quisiéramos aplicar el criterio usado por la SUSESO para enfocarlo en la aplicación del despido disciplinario y tratar de dilucidar el concepto "desempeño de sus funciones del artículo 160 N°1", podemos establecer que si la conducta del trabajador se vincula con al menos una causalidad indirecta si debiese ser susceptible de la aplicación de este causal.

Esto porque, en los casos analizados anteriormente en las que el despido fue declarado como justificado, se envolvía a lo menos alguna circunstancia que se vinculara a su trabajo, ninguna conllevaba una conducta absolutamente aislada y vinculada netamente a la vida privada del trabajador, como ejemplo, el caso del trabajador que robó durante sus vacaciones en el supermercado en el cual trabajaba, tenemos una circunstancia vinculante que es el hecho de que robaba precisamente en el lugar en el cual trabajaba.

Por lo que, lo que nos puede aportar lo establecido por este criterio que emana de la rama del derecho del trabajo, particularmente de la seguridad social, es que ya sea a favor o en contra del trabajador, el criterio que podría ser razonable utilizar para interpretar las conductas extra laborales es la “indirecta causalidad la que debe ser indubitable” dado que de esta forma podemos justificar la aplicación de conductas que ocurren fuera de la empresa pero que se vinculan igualmente al contexto de su trabajo.

3) CONCEPTO DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES

Evidenciada la importancia de entender el concepto desempeño de funciones cuando éste tiene como presupuesto una conducta extra laboral que finalmente se configura en un despido disciplinario, queda dilucidar qué se entiende por concepto desempeño de funciones, y de que forma puede delimitarse la aplicación de éste para poder tener ciertas luces de cuándo podría tener mayores posibilidades de ser considerado por nuestros jueces como justificado o injustificado.

Para comprender mejor esto, es menester entender que el ámbito de aplicación de la potestad disciplinaria del empleador viene dado por el incumplimiento una obligación o prohibición laboral, sea deberes de prestación o deberes de conducta. Entendiendo los primeros como aquellos que “...tienen una especial connotación económica, y se traducen en el cumplimiento de prestaciones recíprocas y típicas del contrato de trabajo (el trabajador aporta su fuerza laboral y el empleador paga una remuneración por ello)...”¹⁰¹ y los deberes de conducta como aquellos que “...vienen a calificar o descalificar el íntegro cumplimiento de las obligaciones contraídas

¹⁰¹ FERNÁNDEZ TOLEDO, R. 2015. “Poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la falta laboral cometida por el trabajador dependiente”, en Revista Ius et Pax, Año 21, N°2. 2015, PP.267-316, Universidad de Talca. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. p. 285-286.

dentro del marco de buena fe lo cual, por lo demás, está expresamente reconocido en el artículo 1546 del Código Civil, según cuyo mandato los contratos deben ejecutarse de buena fe...”¹⁰².

Si bien la determinación de uno u otro no tiene relevancia en cuanto a que la sanción más grave que tendría el quebrantamiento de uno de ellos siempre será el despido, si tiene relevancia para poder comprender que el despido puede provenir de la mala ejecución del trabajo, y también de un quebrantamiento más bien subjetivo que se relaciona directamente con la conducta extra laboral. Esto porque, ésta ocurre principalmente en la vida privada del trabajador sin afectar necesariamente a su desempeño dentro de la empresa, pero que, genera un incumplimiento en su relación laboral al vulnerar la confianza que motiva la suscripción del contrato de trabajo por parte del empleador, y que, en definitiva, logra explicar la razón de porque una conducta de la vida privada puede acarrear la máxima sanción laboral.

Al respecto FERNÁNDEZ ha establecido que “La enumeración de infracciones laborales derivada de la práctica contractual, de la normativa interna, de la ley y de la casuística jurisprudencial conserva un margen de exhaustividad de carácter relativo. Esto porque el poder disciplinario consciente todavía en circunscribir el área de incumplimientos relevantes para fines disciplinarios al ámbito de los comportamientos que afectan las obligaciones laborales y a aquellas disposiciones que resguardan en sentido amplio la relación de trabajo, con tendencia a excluir toda conducta que resguarda intereses externos a los del empleador u observada en la vida privada del trabajador sin conexión alguna con la relación laboral. Situación que es defendida tanto por la doctrina nacional y extranjera como por la jurisprudencia judicial y administrativa nacional...”¹⁰³

Y concluyendo finalmente que “De este modo, se observa que del contrato de trabajo derivan una serie de obligaciones, cuyo incumplimiento producido aun fuera del lugar de trabajo y ajena de la prestación del servicio configura una falta laboral. Es así, como comportamientos extra laborales excepcionalmente pueden constituir faltas laborales cuando lesionan intereses legítimos del empleador y la posición contractual del trabajador...”¹⁰⁴.

¹⁰² Loc. Cit.

¹⁰³ *Ibíd.* 292-293

¹⁰⁴ *Ibíd.*, p. 295-296.

Así entonces, el “desempeño de funciones” es una cuestión que va mucho más allá que lo que es capaz de expresar su tenor literal, en el sentido de ser más profundo que una mera ejecución fáctica de las funciones del trabajador, sino que implica un deber de conducta y una serie de valores que son transversales, abarcando incluso su vida privada en la medida que ésta implica una vulneración a los intereses del empleador.

Otro punto relevante del análisis de este concepto es su importancia respecto a la trilogía de conceptos que se utilizan para analizar los despidos disciplinarios del artículo 160 N°1: ilicitud, gravedad y comprobación. Sobre el primero, IRURETA establece que “...La falta de justificación de la conducta deja en evidencia su carácter indebido; es decir, para que el acto cuestionado cumpla con el estándar exigido resulta imprescindible que se trate una conducta no amparada por íter legal y contractual, y que desde luego no tenga eximentes. La ilicitud, por lo tanto, surge de un desborde del contenido obligacional cuyo núcleo definitorio está conformado por el programa contractual y por el marco normativo. De esta forma, la ejecución de una conducta indebida refleja la vulneración de un deber legal o contractual...”.¹⁰⁵

Sobre el segundo: “...la comprobación, por su parte, deja al descubierto un estándar mínimo que asegura la acreditación de los hechos fundantes de la causal”¹⁰⁶. Finalmente, sobre el tercero establece que “la gravedad de la conducta, por último, exige que el acto cuestionado sea de “muchísima entidad e importancia” (cuestión que necesariamente tendrá que evaluarse en sede judicial)...”.¹⁰⁷

Analizando la trilogía, podemos percatarnos que el concepto “desempeño de sus funciones” no pareciera encajar adecuadamente en ninguno de ellos. Respecto a la gravedad y comprobación pareciera no existir mucha dificultad para determinar que una conducta extra laboral no sería relevante en estos puntos, dado que según el análisis jurisprudencial realizado todas eran graves y estaban fehacientemente comprobadas.

Es respecto a la ilicitud que se presenta la dificultad dado que ésta actúa como marco normativo de las conductas del trabajador, lo cual es precisamente lo que busca la terminología

¹⁰⁵ IRURETA URIARTE, P. Op.Cit, p. 183

¹⁰⁶ Loc. Cit.

¹⁰⁷ Loc.Cit.

“desempeño de funciones”, determinar que conductas pueden ser susceptibles de despido y cuáles no. En este sentido, podemos esbozar que la conducta extra laboral podría actuar quizás como un eximente de esta ilicitud, o quizás como una cuestión de causalidad en la cual la conducta que infringe el marco normativo de la relación de trabajo escape a la sanción del empleador por pertenecer a la vida privada del trabajador.

Por ahora, lo cierto es que, el análisis de este concepto y su delimitación por parte de nuestros tribunales es fundamental para dilucidar hasta qué punto las conductas de la vida privada del trabajador pueden ser consideradas como susceptibles de la aplicación de este causal. Este trabajo busca precisamente resaltar la importancia que tiene para la configuración del despido disciplinario además de la conocida trilogía de requisitos de: ilicitud, comprobación y gravedad.

4) CONCEPTO CONDUCTA EXTRA LABORAL Y CRITERIOS PARA DETERMINARLA.

La tendencia doctrinal, jurisprudencial y administrativa en nuestro país ha sido en la palabras de FERNÁNDEZ¹⁰⁸ la de: “...excluir a toda conducta que resguarda intereses externos a los del empleador u observada en la vida privada del trabajador sin conexión alguna con la relación laboral...” citando a innumerables autores tanto nacionales y extranjeros que defienden a esta posición mayoritaria respecto a las conductas extra laborales.

Respecto a la jurisprudencia, en este trabajo se ha podido denotar que es más bien oscilante en cuanto al impacto que éstas tienen en la justificación o no de un despido, siendo más que aislados casos concretos lo que motiva a los sentenciadores en muchas oportunidades a subsumir conductas privadas en el término “desempeño de funciones” principalmente en cuanto a los deberes de buena fe.

Por su parte, la denominada jurisprudencia administrativa también se ha pronunciado en esta materia como en el dictamen¹⁰⁹ emitido por la Dirección del Trabajo, el cual dice: “...al empresario le es reconocido el ejercicio de una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que

¹⁰⁸ *Ibíd.* p.292

¹⁰⁹ Dirección del Trabajo, Ord N°2856/162, de 30 de agosto de 2002.

se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador. Estas facultades, que responden a lo que genéricamente se denomina poder de dirección –comprendiendo en este concepto amplio tanto el poder de dirección strictu sensu como el disciplinario–, si bien encuentran, como se dijo, sustento en la garantía constitucional de la libertad de empresa y el derecho de propiedad en cuanto conforman un cúmulo de facultades organizativas para el empresario, se definen y concretizan en cuanto a su extensión y configuración –ratio jurídica– en el contrato de trabajo –dichos poderes no pueden ejercerse más allá de la relación laboral y extenderse a la actividad extra laboral del trabajador–, a lo que debemos agregar la ley –será el legislador el que regule el ejercicio legítimo de este poder estableciendo normas mínimas irrenunciables, así como su uso no arbitrario...”.

Lo relevante entonces, es establecer cuando una conducta que es extra laboral se enmarca dentro del concepto “desempeño de sus funciones” establecido en el artículo 160 N°1, haciéndole de esta forma aplicable el despido disciplinario y sus consecuencias.

De esto, no existe una respuesta unívoca, por lo que siempre será evaluada la interpretación caso a caso, sin embargo, es posible - a raíz del análisis jurisprudencial y doctrinario realizado - determinar ciertos criterios que podrían utilizarse para dilucidar de forma más concreta cuando la conducta extra laboral será susceptible de enmarcarse en el concepto “desempeño de sus funciones” y por consecuente de la aplicación del despido disciplinario del artículo 160 N°1.

Los criterios que podemos utilizar para determinar una conducta como extra laboral serán: a) espacio físico en el que tiene lugar la conducta, b) personas involucradas c) circunstancias que posibilitan la conducta, d) efectos o potenciales efectos de la conducta extra laboral, e) cargo desempeñado por el trabajador, f) tipo de empleador y actividad que explota.

a) Espacio físico en el que tiene lugar la conducta:

Este criterio es fundamental dado que a priori podría ser el mayor filtro para determinar si un despido es justificado o no a raíz de una conducta extra laboral y enmarcarse dentro del concepto

“desempeño de sus funciones”. Esto porque, lo lógico sería pensar que, si el trabajador comete una conducta indebida de carácter grave fuera de su espacio de trabajo, no debiese ser despedido.

Sin embargo, se ha en esta memoria que incluso en conductas indebidas que ocurren fuera de la empresa, ya sea en viajes de negocios o incluso en actividades sin ninguna relación directa con su trabajo como es el caso de trabajar para otro empleador en uso de licencia médica o goce de vacaciones, los despidos son justificados.

Por lo que, si bien es un criterio que es importante y que en el común de los casos significará que la conducta no es susceptible de ser sancionada por el despido disciplinario, es insuficiente dado que hay deberes propios de la relación laboral que se extienden fuera de sus funciones como la buena fe.

b) Personas involucradas:

Este criterio consiste en la forma en que se relacionan los participantes y los afectados, un ejemplo de ello sería la decisión de los jueces de declarar injustificado un despido fundado en acoso laboral por parte de dos trabajadores que eran pareja, toda vez que sus peleas y problemas denunciados por parte de uno de los involucrados emanaba directamente de la relación afectiva que ambos tenían, y no respecto a su calidad de trabajadores que es lo que busca sancionar esta norma.

Por tanto, es importante al momento de determinar una conducta como extra laboral en el marco de la aplicación del concepto “desempeño de funciones” la relación de las partes y si ésta es relevante o incide respecto a su conducta indebida, dado que la relación entre ellos podría poner una mayor barrera respecto a lo concerniente a su vida privada, restándole margen al empleador para inmiscuirse respecto a las consecuencias generadas de sus eventuales conflictos.

c) Circunstancias que posibilitan la conducta:

Este criterio es básicamente los hechos, es decir, los acontecimientos que llevaron a que el trabajador cometiera esta conducta indebida de carácter grave y si efectivamente el poder materializarla es gracias al incumplimiento de alguno de los deberes de lealtad, colaboración, honradez o la buena fe contractual.

Un ejemplo de ello es el caso¹¹⁰ en el que el trabajador en uso de su licencia médica desempeñó labores para otro empleador, vulnerando así los deberes exigidos en el contrato de trabajo y siendo susceptible del despido bajo la aplicación del artículo 160 N°1 letra a).

d) Efectos o potenciales efectos de la conducta extra laboral:

Este criterio se enfoca en las consecuencias que deja la conducta extra laboral del trabajador al empleador, es decir, como puede llegar a perjudicar la imagen de la empresa, o el desempeño que el trabajador tenga en el ejercicio de sus funciones producto de esta conducta.

Un ejemplo de ello es el caso analizado anteriormente respecto al consumo de drogas de parte del trabajador, pero que según narra la sentencia no solo no afecta al desenvolvimiento de su labor, sino que fue durante su tiempo libre, por lo que no es justificado el despido. En contrario, si se ha considerado justificado una conducta de este tipo el caso también analizado anteriormente en el que la trabajadora que usaba ropa con el logo de la empresa en su lugar de trabajo pero que no estaba en su jornada laboral, sin embargo, el hecho de portar la vestimenta al realizar dicha conducta conlleva una consecuencia negativa en la imagen de la empresa.

También, está el caso del trabajador que en sus vacaciones decide sustraer productos del establecimiento en el cual trabajaba, en esta situación no se portaba ningún elemento que pudiera dañar la imagen de la empresa, sino que se consideró el daño directo a la confianza que dejaba en el empleador la comisión de esta conducta, perjudicando así una relación que tiene como presupuesto este elemento.

e) Cargo desempeñado por el trabajador:

Este criterio busca resaltar la importancia de la jerarquía del trabajador al momento de realizar conducta extra laboral indebida de carácter grave, dado que no es lo mismo el daño que genera a la imagen corporativa de la empresa que un gerente la cometa, a si quien la comete es un trabajador de menor rango.

Esta situación se plasma en el caso analizado en virtud del cual el gerente de la empresa fue despedido por acoso sexual a la trabajadora en el viaje de negocios, en el cual existía una

¹¹⁰ Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol N°488-2014, de 30 de diciembre de 2015.

relación asimétrica e incluso una promesa de ascenso por parte del gerente previo a la conducta cometida.

Por su parte, el caso del trabajador de la entidad bancaria que pese a tener mensajes de índole sexual con una menor de edad, fue considerado injustificado, entre otras razones por la calidad que revestía el trabajador y por no ejercer esta conducta directamente en contra de su compañera, sino que, a la hija menor de ésta, lo cual podemos considerar también una interpretación desde el punto de vista de la causalidad de parte de los jueces.

Esto en el sentido de que, si bien es una conducta absolutamente reprochable, solo el sujeto activo es miembro de la empresa, el sujeto pasivo corresponde a la hija de un miembro de la empresa, por lo que aparentemente no es extensible hasta ese punto la potestad disciplinaria del empleador. Cabe reflexionar que hubiera pasado si este acoso hubiera sido a través de mensajes fuera del horario laboral, pero que hubiera efectivamente realizado en contra de su compañera, sin embargo, lo cierto es que fue contra su hija y fue considerado injustificado.

f) Tipo de empleador y actividad que explota:

Lógicamente para una empresa de transportes, el hecho que un trabajador maneje en estado de ebriedad en sus horas libres y por consiguiente su licencia sea suspendida conlleva que el mismo quede inhabilitado para ejercer su labor como conductor. En este ejemplo queda evidenciada la importancia del tipo de empleador y que se dedica, pues no es lo mismo que esta misma conducta extra laboral ocurra para una tienda del retail que para una empresa de transportes, dado que si ocurriera en la primera la conducta no tendría ninguna relación con las funciones del trabajador, sin embargo, en el segundo caso imposibilita absolutamente al trabajador de poder realizar su labor, ello evidencia la importancia de determinar el tipo de empleador y el rubro al cual este se dedica.

En este sentido FERNÁNDEZ¹¹¹ ha establecido una serie de criterios en los cuales una conducta extra laboral puede ser regulada por el poder dirección, es decir, que justifique al empleador para la dictación de cláusulas o reglamentos que permitan establecer las directrices dentro de las cuales el trabajador pueda desarrollar su función, estos criterios podrían ayudar a evitar

¹¹¹ FERNÁNDEZ TOLEDO, R. Op. Cit. pp. 356-362.

mediante la reglamentación y certeza jurídica que se cometan las conductas extra laborales susceptibles de la aplicación del despido disciplinario, y de esta forma respaldar o generar menos controversia respecto a la validez del despido:

a) Conducta extra laboral que afecta el ambiente laboral:

Es criterio apunta principalmente a considerar la consecuencia que la conducta indebida de carácter grave tendrá en el ambiente laboral, protegiendo de esta forma los derechos fundamentales de los demás trabajadores y previniendo posibles acosos sexuales o laborales. Plantea el autor la legitimidad que tiene el empleador de incluso dictar reglamentos en los cuales se prohíba y sancione a los trabajadores que en uso de sus facultades y jerarquía hablen fuera de la jornada laboral con los demás trabajadores, poniendo énfasis en la prohibición absoluta de mensajes de índole sexual de parte de estos.

b) Conducta extra laboral que afecta el desempeño laboral:

Se enfoca principalmente en regular la conducta del trabajador cuando esta puede influir directamente en el desempeño de su función, o bien provoque consecuencias negativas o perjudiciales para su óptimo desempeño, de ahí la prohibición de presentarse bajo ciertas drogas o bien bajo la influencia del alcohol al momento de trabajar, pero que de igual forma deja en suspenso la aplicación de los exámenes que arrojan el consumo de drogas, pero que no evidencian si estaba bajo sus efectos al momento de trabajar, por lo que, debiese existir una disposición legislativa que permita dilucidar este vacío.¹¹²

c) Conducta extra laboral que afecta los intereses o imagen del empleador:

Se busca principalmente regular respecto a los trabajadores de mayor confianza del empleador, particularmente en casos en los que los trabajadores transgredan prohibiciones estatales y pongan en riesgo la reputación y por tanto la actividad económica de la empresa, el autor menciona que es de suma relevancia esta situación a propósito de que su conducta sea exhibida

¹¹² Ilustrísima Corte de Apelaciones de Iquique, Rol N°104-2018, “CÁCERES ECHEVERRIA CRISTIAN FABIAN CON KOMATSU CHILE S.A” de 3 de octubre de 2018. Caso trabajador de empresa minera despedido por consumo de cocaína según advierte examen de orina, sin embargo, solo se confirma que la sustancia está en su sangre, más no si efectivamente la estaba bajo sus efectos y por tanto mermara su desempeño, lo que da cuenta de la poca uniformidad jurisprudencial al respecto.

en los medios de comunicación portando el uniforme de la empresa, situación que sería bueno establecer y reglamentar previamente, sancionando al trabajador y acotando la discusión en caso de cometer una conducta extra laboral de este tipo y usando su uniforme de trabajo.

d) Conducta extra laboral contraria a los deberes de honradez o lealtad:

Este criterio se enfoca principalmente en los deberes de honradez y de lealtad que se le imponen al trabajador respecto a conductas dentro de la jornada de trabajo o fuera de ella en las cuales puedan vulnerar estos. Particularmente apunta a la prohibición del uso indebido de bienes empleador que el trabajador tiene para fines laborales, o bien al robo o sustracción de bienes del empleador, así también no mal usar los beneficios de su calidad de trabajador como sería el uso de licencias médicas.

En definitiva, tantos los criterios para calificar una conducta como extra laboral, como los anteriores respecto a los cuales el empleador puede mediante su poder de dirección reglamentar, son indispensables si buscamos tener mayor certeza para comprender el concepto “desempeño de sus funciones” y por tanto, pese a ser una situación que se ve en el caso a caso, ser capaces de prever cuando estamos frente a un despido justificado o injustificado cuando se tiene como presupuesto la existencia de una conducta extra laboral.

5) EL IMPACTO DEL AUGE DE LAS REDES SOCIALES EN EL CONCEPTO DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES Y CONDUCTAS EXTRALABORALES.

Para finalizar, parece del todo relevante precisar qué rol han tenido las redes sociales en el contexto de las conductas extra laborales en el marco de la aplicación del despido disciplinario y si han tenido un rol de ampliar, reducir o derechamente no influir en el concepto “desempeño de funciones”.

Es relevante dado que, gran cantidad de los casos analizados en esta memoria se materializan a través de plataformas virtuales, ya sea acoso sexual o acoso laboral, conducta inmoral y que son utilizados como fundamento de la realización de la conducta indebida no solo en cuanto a medio de prueba, sino que como fundamento del despido.

Así también, han sido las redes sociales las que permiten que estas conductas indebidas de carácter grave tengan un mayor impacto en la opinión pública y por ende dañe la imagen corporativa, o bien la imagen del trabajador afectado, como es el caso¹¹³ del futbolista que fue despedido del Club Deportivo San Marcos de Arica S.A.D.P bajo el causal 160 N°5 por ser supuestamente descubierto en una fiesta clandestina durante la pandemia, haciendo pública dicha decisión y repercutiendo en diarios de todo el país.

Este despido fue desestimado por el tribunal, acogiendo la demanda de vulneración de derechos fundamentales hacia el trabajador, poniéndole particular énfasis al daño moral que debía ser retribuido a raíz principalmente del revuelo que generó los comunicados por las redes sociales del club.

Polémica ha generado también al fenómeno de las comúnmente denominadas “funas”, concepto aún indeterminado por la RAE, que ha establecido que: “El verbo funar se recoge en el Diccionario de americanismos con distintos significados, entre ellos el de ‘organizar actos públicos de denuncia contra organismos o personas relacionados con actos de represión delante de su sede o domicilio’, propio de Chile.”¹¹⁴

Bajo este contexto entenderemos “funa” como “...toda expresión deshonrosa que se ha vertido en una red social pública respecto a una persona o entidad, que no le permite posibilidad de respuesta o de contra argumentación, generando un menoscabo en la honra del afectado por ella...”. Así se puede desprender de lo establecido por la jurisprudencia reciente de la Corte Suprema, en virtud de la cual se le considera que éstas no se pueden avalar en la libertad de expresión¹¹⁵.

Es a raíz de éstas que algunos empleadores han sustentado su despido en las “funas” como es el caso en que el cual se acogió una denuncia interpuesta en Procedimiento de Tutela Laboral con ocasión del despido en contra de la Municipalidad de Los Ángeles, por afectar los derechos de privacidad e intimidad del denunciante.

¹¹³ Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, Rit: N°O-217-2020, “TORRES MILLA CON CLUB DEPORTE SAN MARCOS DE ARICA S.A.D.P” de 29 de enero de 2021.

¹¹⁴ <https://www.rae.es/observatorio-de-palabras/funar>

¹¹⁵ Excelentísima Corte Suprema, apelación recurso de protección, Rol N°46.936-2022, “JENNIFFER ISLA PIZARRO CON WENDY CABELLO AHUMADA” de 8 de noviembre de 2022.

En este caso el empleador fundó su despido en la “funa” realizada al funcionario, despidiéndole sorprendentemente de manera verbal, lo que posteriormente generó que se acogiera la denuncia interpuesta por el trabajador y el tribunal recalando que “...la desvinculación del actor conculcó su derecho a su intimidad y a su vida privada, ya que fue despedido por su empleador por una “funa” que éste sufrió en la red social Facebook, lo que constituye una violación a sus derechos fundamentales...”.¹¹⁶

Aquello, deja entrever cual es la postura que tienen nuestros tribunales respecto a este fenómeno tan popular que se ha masificado exponencialmente en los últimos años, y que, incluso ha generado que estos despidos no solo sean injustificados, sino que también vulneren derechos fundamentales de los trabajadores.

En definitiva, las redes sociales son una realidad que afecta directamente al derecho laboral de manera transversal, ya sea en virtud del impacto que puede darle a la conducta indebida de carácter grave, en ser el medio en el cual el trabajador realiza ésta, o bien por ser el fundamento en sí mismo por el cual empleador despide al trabajador. Es por ello que es menester que el legislador prontamente sea capaz de esclarecer y tipificar su impacto delimitando sus límites y actualizándose a esta nueva realidad con la cual convive el derecho, la que con su incertidumbre agudiza y prolifera las conductas extra laborales y su posible aplicación al despido.

A ello, se puede agregar que pareciera haber una relación proporcional entre la proliferación de las redes sociales y medios tecnológicos de masificación de información, respecto a la cantidad de despidos disciplinarios que tienen por fundamento conductas que ya sea han llegado al empleador por este medio, tienen su fundamento en él o son utilizados por ellos como medios de prueba.

¹¹⁶ Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N°: 481-2020, “CARLOS MANUEL PROSSER GONZALEZ CON MUNICIPALIDAD DE LOS ANGELES” de 26 de enero de 2021.

CONCLUSIONES

El despido es la manifestación máxima de la potestad disciplinaria del empleador, entendiendo a esta como aquella que tiene por objeto mantener el orden de los trabajadores al interior de la organización y que se dirige a la corrección de las conductas contrarias a la disciplina laboral, y que está fundada tanto constitucional como legalmente.

El despido disciplinario materializa la potestad disciplinaria del empleador, dado que es capaz incluso de castigar conductas que se realizan tanto fuera del lugar de trabajo como de su jornada laboral, sea presencial o virtualmente, siempre que quebrante sus deberes contractuales, sean estos de conducta o del ejercicio de su función propiamente tal.

Logró establecerse en base al estudio realizado que el concepto “desempeño de sus funciones” en el marco del despido disciplinario es una cuestión variable que no tiene definición expresa ni por nuestra doctrina ni jurisprudencia, sin embargo, se puede dar ciertas luces de los elementos relevantes que la componen, tales como los deberes de prestación, que tienen una dimensión económica más vinculada al real ejercicio del trabajo, y también los deberes de conducta que son transversales al trabajador y que constituyen una serie de valores que éste debe tener, vinculados principalmente a la buena fe.

Por su parte la conducta extra laboral en este mismo contexto corresponde a toda actividad que realiza el trabajador en su vida privada, realizada fuera de su jornada laboral o bien de su lugar de trabajo que diga relación con su vida familiar, amistades o esparcimiento. En definitiva, es toda actividad no vinculada directamente al desempeño fáctico del trabajador, pero que, puede llegar a tener alguna consecuencia para el empleador.

Particular énfasis se le quiere dar la sentencia causa rol 1953-2015 de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en la cual se declaró injustificado el despido a un trabajador de un banco por mensajes de índole sexual con la hija menor de edad de una compañera de trabajo. Esto porque contradice la hipótesis planteada de que las redes sociales y en general la tecnología genera la proliferación de conductas extra laborales que permiten el despido disciplinario, dado que tiene todos los elementos para ser un claro ejemplo de ello; redes sociales, ocurre fuera del lugar y horario del trabajo, no es una compañera y es una conducta reprochable de la vida íntima

del trabajador, pero que fue resuelta a favor de éste al acoger su demanda y en cierta medida dejando en claro que por más reprochable que sea la conducta de un trabajador, si no se relaciona al menos mínimamente con su trabajo el despido será injustificado.

A contrario sensu, tenemos el caso de la sentencia rol N° Laboral-Cobranza-2745-2023, de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, donde se acogió el recurso de nulidad presentado por la demandada, considerando por consecuente justificado el despido, argumentando que la conducta de acoso sexual allí planteada se dio en un “contexto laboral”, lo que sin lugar a dudas demuestra el amplio margen para subsumir las conductas que ocurren fuera del trabajo propiamente tal para el sentenciador.

Posteriormente, se analizaron dictámenes de la SUSESO relativos al accidente de trabajo en el contexto del teletrabajo y las normas que lo regulan, para poder encontrar un elemento o criterio que sea posible aplicar en el derecho de trabajo. Sobre esto, el concepto de la “causalidad indirecta que sea indubitada” fue aquello que ésta institución tiene presente para poder determinar un accidente de trabajo y que podría ser aplicable a las conductas extra laborales para poder tener luces de cuando es aplicable el despido disciplinario. De igual forma, se analizó la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama Rit N° T-19-2024, que versa precisamente de un despido justificado en el trayecto al trabajo.

Respecto a las conductas extra laborales se buscó mediante la doctrina elaborar criterios para poder determinarlas también, estas son: a) espacio físico en el que tiene lugar la conducta, b) personas involucradas c) circunstancias que posibilitan la conducta, d) efectos o potenciales efectos de la conducta extra laboral, e) cargo desempeñado por el trabajador, f) tipo de empleador y actividad que explota. El análisis de ellos permitirá determinar la posibilidad de que una conducta extra laboral se enmarque dentro del concepto “desempeño de sus funciones” y por tanto sea susceptible de ser sancionada bajo el despido disciplinario del artículo 160 N°1.

Finalmente, se resaltó el impacto que el auge de las redes sociales ha tenido respecto a la aplicación del despido disciplinario en cuanto a las conductas extra laborales, estableciendo que han influido considerablemente en tres aspectos: medio de realización de la conducta indebida de carácter grave, forma de hacerla visible en el sentido de exhibirla y masificarla respecto a la

opinión pública, y usar la conducta cometida en redes sociales como fundamento en sí misma para un eventual despido disciplinario.

En lo relativo a este último punto, se utilizó jurisprudencia reciente para visibilizar el problema de las llamadas “funas” definiéndolas como toda expresión deshonrosa que se ha vertido en una red social pública respecto a una persona o entidad, que no le permite posibilidad de respuesta o de contra argumentación, generando un menoscabo en la honra del afectado por ella. Evidenciando que nuestros tribunales de justicia se han mostrado absolutamente reacios a este tipo de autotutela, e incluso considerando que un despido fundado en ellas sería una invasión a la privacidad del trabajador, estableciendo así el límite que tiene el empleador respecto a una eventual sanción al trabajador a raíz de una de ellas.

En definitiva, el propósito de esta memoria era poder determinar que el artículo 160 N°1 del Código del Trabajo es una norma de textura abierta. Respecto a aquello, esta memoria ha expuesto respecto a su aplicación que, en función del contexto, el despido puede variar entre ser justificado o injustificado, dejando un gran margen de interpretación para que el juez discrecionalmente aplique el derecho. Esta norma entonces, no se reduce a las situaciones expresamente señaladas por el artículo, sino que éste es la base para poder abarcar el sinfín de situaciones que ocurren durante la relación laboral.

Aquellas situaciones se ven innegablemente influenciadas por el fenómeno de las redes sociales y la masificación de la información, lo que ha permitido que los empleadores apliquen más extensivamente la norma del artículo 160 N°1, como se ha podido demostrar en las sentencias que se abarcaron en el capítulo II, donde en muchas de ellas el empleador se fundaba para poder despedir al trabajador, abarcando muchas veces la esfera de la vida privada de éste.

En conclusión, la jurisprudencia ha sido conteste con la tesis de la tesis abierta en la medida que ha interpretado el alcance de la norma con mayor o menor amplitud en función de otras consideraciones, de modo que se trata de un asunto eminentemente casuístico y sobre el que es difícil establecer pautas generales.

BIBLIOGRAFÍA

1. BAYLOS, Antonio, y PÉREZ, Joaquín (2009): “El despido o la violencia del poder privado”. Madrid, Editorial Trotta.
2. BAYLOS GRAU, Antonio (2009): “Consideraciones sobre el despido individual y la garantía judicial del derecho al trabajo”, Revista de Derecho Social, 2009, N° 46, pp. 11-30.
3. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE (2024): Moción Parlamentaria. Historia de la Ley N°21.643. Modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo. Valparaíso.
4. CRUZ VILLALÓN, Jesús (2005): "Poder de dirección y nuevas estructuras empresariales", en: ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo (coordinador), El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas, Madrid, La Ley.
5. DOMÍNGUEZ MONTOYA, Álvaro (2021): “Las causales del despido disciplinario en Chile”. Santiago, Editorial Thomson Reuters.
6. DOMINGUEZ MONTOYA, Álvaro (2018): “La fragilidad causal del despido en Chile: análisis, críticas y propuestas” En: PONENCIA GENERAL en PRIMER PANEL: “La estabilidad laboral y la eficacia del Derecho del Trabajo”, sextas jornadas de Derecho del Trabajo de la Universidad de Talca, 23 y 24 de agosto 2018, “La Protección ante el despido laboral”.
7. FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda (1991): “El poder disciplinario en la empresa”. Madrid, Editorial Civitas S.A.
8. FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl (2021): “El deber de obediencia del trabajador dependiente: presupuestos de la obediencia debida”. Revista derecho de Universidad de Concepción N°250, 2021, pp. 333-381.

9. FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl (2017): “El Poder Disciplinario del Empleador”. Santiago, Editorial Thomson Reuters.
10. FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl. (2015): “Precisiones sobre el poder disciplinario del empleador”, en Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol.6 N°11. pp. 37-67. Santiago.
11. FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl (2015): “Poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la falta laboral cometida por el trabajador dependiente”, en Revista Ius et Pax, Año 21, N°2, pp. 267-316, Universidad de Talca, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
12. FOUCAULT, Michel. (2002): “Vigilar y castigar”. Nacimiento de la prisión, Siglo XXI Editores, Buenos Aires, 2002, pp. 153 y ss; FOUCAULT, Michel, La verdad y las formas jurídicas, Gedisa, Barcelona, 1995, pp. 33 y ss.
13. GAJARDO HARBOE, María Cristina (2014): "La obligación de seguridad", Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, vol. 9, No 2, pp. 15-32.
14. GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2021): “Derecho individual del trabajo. Doctrina, materiales y casos”. Santiago, DER ediciones.
15. GIL Y GIL, José Luis (1993): “Autotutela privada y poder disciplinario en la empresa”. (Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Justicia).
16. HART, Herbert L. A. (1961). “El Concepto de Derecho”, traducción de Genaro Carrió. Buenos Aires, Abeledo-Perrot.
17. IRURETA URIARTE, Pedro. (2013): “La configuración jurídica de las vías de hecho como causa del despido disciplinario”, en Revista Ius Et praxis, Año 19, N°2 2013, pp. 179-206. Talca, Universidad de Talca, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
18. LIZAMA PORTAL, Luis y LIZAMA CASTRO, Diego. (2019). “Manual de Derecho individual del trabajo”. Santiago, Editorial DER,

19. MANGARELLI, Cristina (20 14): "Derechos del empleador a la organización y dirección de la empresa, y límites", Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, vol. 4, No 8, pp. 13-27.

MONTOYA MELGAR, Alfredo (1965): "El poder de dirección del empresario". (Madrid, Instituto de Estudios Políticos).

20. NAVARRETE PEÑA, Felipe (2021): "El incumplimiento contractual no disciplinario como causal de despido según el art. 160 n°7 del Código del Trabajo", tesis para optar al grado de Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Santiago, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

21. PALAVECINO CÁCERES, Claudio. (2014): "El Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales del trabajador en Chile". Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 5, N°9, pp 33-45. Santiago.

22. ROJAS MIÑO, Irene. (2015): "Derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo". Santiago, Editorial Thomson Reuters.

23. VALDÉS DAL-REÉ, Fernando. "Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador", en: APARICIO, Joaquín; BAYLOS, Antonio (coordinadores), Autoridad y democracia en la empresa pp. 27-50. Madrid, Editorial Trotta.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

24. Excelentísimo Tribunal Constitucional, Rol N°11.228-2021, de 28 de abril de 2022.
25. Excelentísima Corte Suprema, casación en el fondo, Rol N°7698-2008, “MOYA REYES DICIMACO CON LIMPIEZA DE ALFOMBRAS LTDA” de 28 de enero de 2009.
26. Excelentísima Corte Suprema, casación en el fondo, Rol N° 4142-2014, “RUCHICHI FERRADA SERGIO CON FISCO DE CHILE”. de 11 de diciembre de 2014.
27. Excelentísima Corte Suprema, apelación recurso de protección, Rol N°46.936-2022, “JENNIFFER ISLA PIZARRO CON WENDY CABELLO AHUMADA” de 8 de noviembre de 2022.
28. Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°7.488-2009, “COLLAO GALDAMES LUIS CON BANCO PARIS”, de 9 de julio de 2010.
29. Ilustrísima Corte de Apelaciones de Puerto Montt, Rol N°113-2014, “CARCAMO CON ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIMITADA” de 15 de septiembre de 2014.
30. Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol N°369-2012, “MORALES CON FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.” de 3 de diciembre de 2014.
31. Ilustrísima Corte de Apelaciones de Chillán, Rol N°2-2015, “DAURE CON CENCOSUD RETAIL ADMINISTRADORA LTDA” de 31 de enero de 2015.
32. Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol N°488-2014, “SMITH CON FISCO DE CHILE, ARMADA DE CHILE HOSPITAL NAVAL ALMIRANTE NEFF”, de 30 de diciembre de 2015.
33. Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°1.953-2015, “ARANCIBIA CON BANCO DEL ESTADO DE CHILE” de 7 de marzo de 2016.

34. Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta, Rol N°342-2017, “SAPUNAR CON EMPRESA NACIONAL DE MINERIA” de 26 de marzo de 2018.
35. Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°388-2018, “ROJAS CON A.F.P. CAPITAL S.A.” de 6 de julio de 2018.
36. Ilustrísima Corte de Apelaciones de Iquique, Rol N°104-2018, “CÁCERES ECHEVERRIA CRISTIAN FABIAN CON KOMATSU CHILE S.A” de 3 de octubre de 2018.
37. Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta, Rol N°125-2020, “CORTÉS CON COMPAÑIA MINERA LOMAS BAYAS” de 6 de agosto de 2020.
38. Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N°: 481-2020, “CARLOS MANUEL PROSSER GONZALEZ CON MUNICIPALIDAD DE LOS ANGELES” de 26 de enero de 2021.
39. Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°2465-2020, “GONZÁLEZ CON MULTITIENDAS CORONA S.A.” de 7 de junio de 2021.
40. Ilustrísima Corte de Apelaciones de Chillán, Rol N°158-2021, “CANELO CON ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIMITA” de 16 de septiembre de 2021.
41. Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, Rol: Laboral-Cobranza-2745-2023. “MORALES CIFUENTES, JUAN ANDRÉS CON BHP CHILE INC”, de 11 de noviembre de 2024.
42. Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, Rit N° O-147-2014, “ALEXIS CÁRCAMO VILLEGAS CON ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HÍPER LTDA”, de 5 de julio de 2014.
43. Juzgado de Letras de Trabajo de Valparaíso, Rit N° O-649-2014, “SMITH CON FISCO DE CHILE, ARMADA DE CHILE HOSPITAL NAVAL ALMIRANTE NEFF” de 27 de noviembre de 2014.

44. Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit N°T-439-2016, “MENDOZA CON UNIVERSIDAD DE CHILE” de 22 de mayo de 2017.
45. Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit N° T-1.418-2017, “ARAVENA CON EXE INGENIERIA Y SOFTWARE LTDA.” de 19 de abril de 2018.
46. Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, Rit: N°O-217-2020, “TORRES MILLA CON CLUB DEPORTE SAN MARCOS DE ARICA S.A.D.P” de 29 de enero de 2021.
47. Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit: N°T-2105-2019, “BOTERO CON KUMON INSTITUTO DE EDUCACIÓN DE CHILE” de 17 de marzo de 2021.
48. Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, Rol: N°O-1135-2021, “MANCILLA CON ASTILLEROS Y MAESTRANZA DE LA ARMADA” de 17 de febrero de 2023.
49. Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit: T-1032-2022, “MORALES CIFUENTES, JUAN ANDRÉS CON BHP CHILE INC”, de 27 de julio de 2023.
50. Primer Juzgado de Letras de Santiago, Rol: N°O-.1997-2023, “MARIANO CON IDEAL S.A.” de 8 de agosto de 2024.
51. Juzgado de Letras de Puerto Montt, Rol: N°M-475-2023, “CASANOVA CON PARÍS ADMINISTRADORA LIMITADA”, de 4 julio de 2024.
52. Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, Rit: N° T-19-2024, “ESPINOZA CON TECNOLOGIA EN TRANSPORTE DE MINERALES S.A”, de 14 de noviembre de 2024.

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

53. Dirección del Trabajo, Ord. N°2328/130, de 19 de julio de 2002
54. Dirección del Trabajo, Ord N°2856/162, de 30 de agosto de 2002.
55. Dirección del Trabajo, Ord. N°1133/36, de 21 de marzo de 2005.
56. Dirección del Trabajo, Ord. N°2210/035 de 05 de junio de 2009.
57. Dirección del Trabajo, Ord. N°3519/34, de 9 de agosto de 2012.
58. Dirección del Trabajo, Ord. N°3257, de 17 de julio de 2017.
59. Superintendencia de Seguridad Social, Dictamen N°74445-2021, de 10 de junio de 2021.
60. Superintendencia de Seguridad Social, Dictamen N°64791-2023, de 16 de mayo de 2023.
61. Superintendencia de Seguridad Social, Dictamen N°89925-2023, de 6 de julio de 2023
62. Superintendencia de Seguridad Social, Dictamen N°0-01-S-00996-2023, de 27 de septiembre de 2023.