

COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA DEL DESPIDO DE UN TRABAJADOR POR ACTOS TEMERARIOS QUE EXPONEN A SUS COMPAÑEROS AL VIRUS COVID-19

COMMENT ON JURISPRUDENCE RELATED TO THE DISMISSAL OF AN EMPLOYEE UNDER DISCIPLINARY GROUNDS FOLLOWING HIS RECKLES BEHAVIOUR EXPOSING HIS WORKMATES TO THE COVID-19 VIRUS

GABRIEL HALPERN MAGER*

RESUMEN: La sentencia analizada anula un fallo dictado por el Tribunal de primera instancia y establece como correcta la sanción de desvincular por motivos disciplinarios a un trabajador que expuso temerariamente a sus compañeros de trabajo al virus COVID-19. En este comentario, se analizan las decisiones y los pormenores del caso, concluyendo que se ajusta a la ley, la doctrina y la jurisprudencia.

Palabras clave: COVID-19, despido por motivos disciplinarios, actos temerarios, Código del Trabajo

ABSTRACT: The decision to dismiss an employee on disciplinary grounds, following his reckless behaviour that exposed his workmates to the COVID-19 virus, is ruled as lawful by the analysed judgment which overturned the lower's Tribunal decision for this purpose. The case details and its decisions are addressed in this comment, concluding it complies with the law, the opinion of the experts and the jurisprudence.

Keywords: COVID-19, termination under disciplinary grounds; reckless behaviour; Labor Code.

I. ANTECEDENTES DEL CASO

Ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en procedimiento monitorio seguido bajo el RIT M-444-2021, un trabajador interpuso demanda laboral contra su empleador y contra la presunta empresa principal, luego de ser desvinculada por la primera.

Sin perjuicio que en el texto de la demanda, el actor denuncia principalmente el hecho de haber sido desvinculado de manera verbal. Previo a la celebración de la audiencia única de contestación, conciliación y prueba, el empleador acompañó (y luego incorporó) la carta de despido que le fue enviada.

* Abogado, PwC Chile. Magister en Derecho (Queen Mary University of London, Reino Unido) (PUC, Chile). Dirección Postal: Embajador Doussinague 1762, Vitacura, Región Metropolitana, Chile. Correo electrónico: gabrielhalpern@gmail.com. Código Orcid 0000-0003-0813-6992.

1. LA CARTA DE DESPIDO, SUS FUNDAMENTOS Y PROBANZAS

En esta carta, de la que no se controvertió que hubiera sido remitida conforme los requerimientos legales, se sostiene que el contrato de trabajo terminó por la causal contenida en el artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo. Esto es, “Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de estos”.

Fundó esta causal, el empleador, señalando los siguientes hechos en la carta de desvinculación: 1) El día 12 de diciembre 2020, en tiempos de COVID-19, el trabajador asistió a una fiesta, en un espacio cerrado, donde se vulneraron los protocolos de seguridad dispuestos por las autoridades; especialmente, el concerniente a los aforos, ya que concurrieron habían más personas que las autorizadas por las reglas que en ese momento regían en cuanto a aforos; 2) Posteriormente, el día 14 de diciembre, el trabajador solicitó retirarse en forma anticipada a sus funciones por presentar síntomas de desaliento y solicitar ir al médico; 3) Con fecha 15 de diciembre 2020 el trabajador no concurrió a sus labores y se le solicitó contestar una declaración de salud; 4) Al contestar esa declaración de salud, faltó a la verdad, señalando que no había participado en eventos sociales que lo pusieran en riesgo de contraer el virus COVID-19; y 5) Posteriormente, el trabajador fue diagnosticado con el virus COVID-19.

En virtud de esos hechos, el empleador estimó que el trabajador puso en riesgo de forma temerosa la vida y salud de los demás trabajadores, lo que motivaba su desvinculación por la causal indicada. Para esa conclusión, el empleador destacó que el trabajador incumplió con protocolos de seguridad emitidos por la autoridad sanitaria, al concurrir a una fiesta en un lugar cerrado con más de 20 personas, exponiéndose imprudentemente a contraer el virus COVID-19. No obstante aquello, concurrió a prestar igualmente sus servicios, exponiendo a sus compañeros de trabajo a ser contagiados. Y, finalmente, al contestar las encuestas de trazabilidad (que son utilizadas para evitar mayores propagaciones), negó haber participado de esos eventos. Como corolario de lo expuesto, se comprobó que el trabajador efectivamente contrajo del virus COVID-19 en dicho evento y concurrió enfermo a prestar sus servicios.

Para justificar su decisión en el juicio, en lo pertinente, el empleador incorporó un comprobante de una capacitación efectuada el 19 de marzo de 2020, en cuyo temario se incluyó: “Evitar contacto con otras personas”, “evitar participación en actividades masivas” y “seguir recomendaciones de las autoridades sanitarias”, que efectivamente presenta la firma del extrabajador demandante como participante.

Por último, el otrora empleador también acompañó la encuesta que se realizó al trabajador con fecha 15 de diciembre 2020, denominada “Recolección de datos personas confirmadas o con sospecha de COVID-19”, donde el trabajador demandante respondió “no” a la pregunta si había mantenido más de 15 minutos de contacto cara a cara a menos de un metro, sin mascarilla, con compañeros de trabajo, formulario que tampoco cuenta con firma del trabajador demandante.

2. LA SENTENCIA DICTADA POR EL 2° JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO QUE ACOGIÓ LA DEMANDA

Con estos antecedentes, y algunas declaraciones testimoniales y confesionales que resultan impertinentes para este trabajo, el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago procedió a dictar sentencia definitiva el día 7 de abril de 2021.

En esta, el Tribunal de instancia calificó la actividad donde se expuso el trabajador al coronavirus como de naturaleza extralaboral. En este sentido, razonó que el empleador no tiene facultades para indagar en la vida extralaboral de los trabajadores ni tampoco para sancionar en virtud de ella, destacando que la pandemia ocasionada por el virus conocido como COVID-19 (en adelante, la “Pandemia”), no puede resultar en una restricción a los derechos de los trabajadores; a mayor abundamiento, razonó, las labores de trazabilidad extralaborales estarían encomendadas al Ministerio de Salud. También, estimó que la conducta no habría puesto en riesgo a los demás trabajadores en atención a la licencia médica que le fue extendida posteriormente y que, de todas maneras, el trabajador acudió a sus labores desconociendo que padecía de la enfermedad en cuestión e informó inmediatamente apenas presentó síntomas, consideraciones que lo llevaron a que calificase el actuar del trabajador como “prudente” y acogiera la demanda declarando el despido como indebido¹.

3. EL RECURSO DE NULIDAD QUE INTERPUSO EL EXEMPLEADOR Y DEMANDADA CONTRA LA SENTENCIA

Posteriormente, el ex empleador interpuso recurso de nulidad contra esta sentencia definitiva. En lo pertinente, esta presentación alegó que la sentencia atacada había sido dictada con infracción a las reglas de la sana crítica, lo que importaba su nulidad en virtud de la casual consagrada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

En aquello que se estima relevante, la parte recurrente sostuvo que el fallo en cuestión infringió las normas de la sana crítica y de la lógica, puesto que el trabajador demandante habría ocultado su resultado positivo de examen COVID-19 y habría mentado respecto a las personas con quienes tuvo contacto presentando síntomas de dicha enfermedad, lo que efectivamente constituiría un actuar imprudente y negligente (punto 26). Asimismo, indica como infringidas las máximas de la experiencia, ya que la conducta del demandante elevaría la posibilidad que sus compañeros resulten contagiados, por lo que a mayor abundamiento constituiría un actuar temerario que atentaría contra la salud de ellos.

4. LA SENTENCIA DE LA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO QUE ACOGIÓ EL RECURSO DE NULIDAD

A su turno, la Corte de Apelaciones de Santiago, luego de recorrer la causal de invalidación del artículo 478 b) del Código del Trabajo, en lo pertinente, estableció que la sentencia recurrida no acogió todos los antecedentes vertidos en la demanda y fue contradictoria con los bienes jurídicos que protege la causal de despido en cuestión. En consecuencia,

¹ Madrid González, Juan Carlos con Exprochile S.A. y Otra (2021), considerando décimo.

con fecha 16 de septiembre de 2021, acogió el recurso de nulidad y declaró inválida la sentencia impugnada².

Simultánea pero separadamente, conforme a lo dispuesto en el artículo 478 inciso segundo del Código del Trabajo, la Corte de Santiago dictó sentencia de reemplazo, de la cual se transcriben a continuación sus considerandos más relevantes:

“**TERCERO:** Que es un hecho cierto, que el demandante al tener que cumplir con el protocolo exigido por la autoridad al empleador, faltó a la verdad respecto de datos personales asociados a la emergencia sanitaria que vive el país, situación que no puede analizarse en un sentido de afectación a la intimidad de la persona, puesto que está previsto para salvaguardar la salud de todas las personas que lo circundan y tienen relación con él, como son lo que laboran en su ámbito de trabajo. de modo que, el antecedente conocido de no haber entregado datos de los incumplimientos a las restricciones sanitarias, los contactos con personas afectadas por el mal y el hecho de haber ocultado el resultado del examen PCR que se había realizado, en la actual situación, no son elementos banales o que están por sobre el interés superior de la población de erradicar el contagio que produce el COVID-19.

CUARTO: Que la causal que aplica el artículo 160 N° 5, supone, en primer término, que los hechos ejecutados por el dependiente sean extremadamente imprudentes o con una negligencia considerable. No se requiere una intencionalidad especial, sino un olvido inexcusable de las precauciones que la prudencia aconseja y que conduce a la realización de hechos que, de mediar malicia, constituirían delito. Además, afectar bienes jurídicos establecidos en la norma referida, no es sinónimo de producir ciertamente un daño, sino que basta con la sola posibilidad concreta de que este perjuicio se produzca, atendido que en el caso en que lo amenazado sea la salud o la vida de otros dependientes la disposición del artículo 184 del Código del ramo prevé la obligación esencial del empleador de adoptar todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los dependientes.

QUINTO: Que, el razonamiento lógico frente a la evidencia ocurrida con este trabajador, es que incurrió en una actitud de manifiesta imprudencia al incumplir restricciones sanitarias impuestas por la autoridad en la presente emergencia y por haber soslayado información a su empleador atinente al cuidado exigido, y que este ejerció por el deber de salvaguardar la vida y salud de sus demás dependientes, lo que hace plenamente justificada la causal de despido aplicada.

SEXTO: Que, a mayor abundamiento, se debe tener presente, que la Dirección del Trabajo en su dictamen N° 1189/01 de 11 de abril de este año, señaló lo siguiente: “Desde dicha perspectiva y dada la realidad que vive en país en razón de la pandemia derivada del COVID-19, resulta razonable que el empleador sea el más interesado en prevenir y controlar el eventual contagio entre sus trabajadores y, en consecuencia, arbitre todas las medidas que estén a su alcance en vistas del logro de dicho objetivo”.

SÉPTIMO: Que, en definitiva, cuando una persona como el demandante oculta el resultado positivo de su examen COVID-19, no dice la verdad respecto de las personas con las que tuvo contacto teniendo los sistemas del contagio e interfiere en la correcta aplicación

² *Madrid González, Juan Carlos con Exprochile S.A. y Otra* (2021), considerandos noveno y décimo.

de los protocolos de la empresa empleadora, referidos a la seguridad y salud en el trabajo, lo hace con imprudencia en su actuar, el que también debe ser considerado negligente.

OCTAVO: Que, asimismo, es una regla de experiencia que nos ha manifestado la pandemia que nos afecta, que el compartir dos o más personas sin los debidos resguardos en lugares cerrados incrementa exponencialmente las posibilidades de contagio de la enfermedad que nos acecha, por lo tanto, no decir la verdad conocida sobre actos que comprometen los efectos del COVID-19, eleva la posibilidad que otros compañeros de trabajo resulten contagiados y así se prolongue la cadena de afectación con grave riesgo para la salud y vida de las demás personas³.

II. COMENTARIOS SOBRE LA SENTENCIA DE NULIDAD DICTADA POR LA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO

Si bien es cierto que la sentencia relevante para este trabajo es la de reemplazo, que se analiza a continuación, existen unos aspectos formales de la sentencia de nulidad que llaman la atención por lo que nos detendremos en ellos.

La Corte de Apelaciones de Santiago decidió acoger la causal contenida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, que establece la invalidez de una sentencia definitiva que fuere dictada con infracción manifiesta a las reglas de la sana crítica. Según se indicó previamente, esta decisión se fundó en la infracción a las leyes de la lógica y las máximas de la experiencia.

El único comentario que cabe hacer al respecto, previo entrar a analizar la sentencia de reemplazo, es que existe abundante jurisprudencia que sostiene que una sentencia definitiva dictada en un proceso monitorio no es susceptible de ser impugnada por esta causal⁴; y, no solamente ello, también se podría sostener que el recurso no acusó con claridad las reglas de la sana crítica que fueron infringidas, además de que las que se habría sostenido calzarían con otras hipótesis de nulidad diferentes a la intentada⁵.

En suma la Corte de Santiago ha actuado lejos de la rigidez que la caracteriza al conocer recursos de nulidad; ya que, si bien existen motivos de naturaleza sustantiva de sobra para estimar que la sentencia impugnada era inválida, los motivos y el texto del recurso de nulidad parecen que no habrían cumplido con los presupuestos para su procedencia.

III. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE REEMPLAZO DICTADA POR LA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO

Luego de anular el fallo, cumpliendo con el mandato legal, la Corte de Santiago dictó separadamente, pero sin nueva vista de la causa, sentencia de reemplazo; en este caso, rechazando la demanda y declarando que el despido fue debido.

³ Madrid González, Juan Carlos con *Exprochile S.A. y Otra* (2021).

⁴ ZAVALA (2020) pp. 265 y ss.

⁵ ZAVALA (2020) pp. 192 y ss.

En acápite se analizará la sentencia de reemplazo, lo que se dividirá en dos secciones: La primera, analizará los contenidos que ponderó la Corte de Apelaciones; la segunda, repasará asuntos que se estiman relevantes para el caso pero que no fueron abordados por la Corte.

1. ANÁLISIS DE LOS ARGUMENTOS UTILIZADOS POR LA CORTE DE APELACIONES

Esta sentencia definitiva realizó un análisis de la causal de despido contenida en el artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, señalando que solamente requiere de una negligencia o imprudencia inexcusable y considerable por parte del trabajador, sin ser relevante su intencionalidad ni tampoco si efectivamente se concretó el daño (bastando que sea “eventual”), ya que el objetivo es proteger la vida y salud de todo el personal⁶.

Al respecto, la doctrina mayoritaria coincide en que no es un requisito *sine qua non* que efectivamente se produzca el daño⁷, sino que basta con que exista una importante posibilidad de que ocurra o que sea latente su ocurrencia en un futuro⁸; y que ya no requiere de una intencionalidad especial, sino que sea extremadamente imprudente⁹. A su turno, IRURETA indica que el resultado perjudicial no es necesario y que basta una “alteración mínima, una *afectación*” que asimismo, sea previsible para el trabajador¹⁰.

Este último autor, profundiza señalando que el empleador es un auténtico deudor de seguridad para sus empleadores, debiendo cumplir con un estándar mínimo de diligencia; señalando asimismo, que los trabajadores también tienen deberes a este respecto, como lo son la autoprotección, el cumplimiento de las medidas de protección y la cooperación con el empleador para estos efectos¹¹.

Es dable concluir, en consecuencia, que las conclusiones a las que arribó Corte de Santiago siguen las opiniones doctrinarias indicadas, ya que el trabajador en cuestión, si bien no produjo un daño concreto, si fue extremadamente imprudente, afectó a sus compañeros de trabajo (al exponerlos) e incumplió con sus deberes de cooperación y obedecer las regulaciones sanitarias.

Sin perjuicio de lo expuesto, se ha sostenido que este motivo de despido, en virtud a que no guarda relación directa y manifiesta con las obligaciones expresamente consagradas en el contrato de trabajo, ratifica el discutido contenido ético-jurídico del contrato de trabajo y la buena fe contractual¹². Se dice discutido, dado que existe una posición minoritaria que defiende la necesidad de reformular el rol de la buena fe laboral en sentido de restringirla solamente a un estándar de cumplimiento de las obligaciones expresamente contempladas en el contrato de trabajo y no de utilizarla como una fuente integradora de creación

⁶ Madrid González, Juan Carlos con *Exprochile S.A. y Otra* (2021), considerando cuarto.

⁷ PIERRY (2018) pp. 135-136.

⁸ DOMÍNGUEZ (2021a) p. 485.

⁹ LIZAMA y LIZAMA (2019) p. 250. Ver también GAMONAL (2021) pp. 433-434.

¹⁰ IRURETA (2015) pp. 473 y 485.

¹¹ IRURETA (2015) p. 483.

¹² *Corvalán con AFP Planvital S.A.* (2011).

de obligaciones secundarias o implícitas en el contrato de trabajo, puesto que podría terminar debilitando la protección que requieren los trabajadores¹³.

Siguiendo esta posición minoritaria, podría haberse concluido que la obligación de contestar con la verdad una encuesta de trazabilidad, que versa sobre aspectos que podrían estimarse extralaborales, no estaba consagrada en el contrato de trabajo; y por lo tanto, no era un deber del empleador cumplir con ella, haciendo en consecuencia indebido el despido.

Lo cierto es que la Corte de Apelaciones de Santiago estimó que el despido era debido, ratificando la posición mayoritaria que acepta la integración del contrato de trabajo conforme la ética¹⁴, puesto que las conductas sancionadas (incumplir con protocolos de la autoridad sanitaria y mentir de ello al empleador) no estaban tipificadas en las regulaciones de la relación laboral.

En ese sentido, no se puede sino estar de acuerdo con la conclusión de la Corte de Apelaciones de Santiago, ya que la situación de la Pandemia es excepcional y requiere que todas las personas cumplan con las estrictas medidas de seguridad para poder hacerle frente sin tener que lamentar mayores tragedias. Siguiendo con lo anterior, se destaca la vigencia de la posición mayoritaria, que sostiene que en virtud del artículo 1546 del Código Civil, los contratos de trabajo cuentan con un contenido ético-jurídico; exégesis que se estima de gran importancia –especialmente para el caso en particular–, toda vez que, ante la imposibilidad de prever todas las conductas reprochables¹⁵, ha permitido dotar al ordenamiento jurídico laboral de la agilidad necesaria para la defensa y protección de bienes jurídicos de la mayor relevancia, como es en este caso, la vida y salud del personal.

2. ANÁLISIS DE OTRAS CONSIDERACIONES QUE NO FUERON CONTEMPLADAS POR LA CORTE DE APELACIONES

Ya repasados los motivos que fundaron la decisión de la Corte de Apelaciones, en este acápite se repasarán otros asuntos que se estima que despiertan interés en la materia.

a. *Análisis del procedimiento invocado por el empleador que desembocó en el despido del actor y del contenido de la carta de despido a él remitida*

Se podrían realizar varias observaciones a la técnica utilizada por el empleador para ejecutar el acto jurídico de poner término al contrato de trabajo de un dependiente. Sin embargo, en este trabajo nos centraremos solamente en aquellos aspectos que despiertan un

¹³ DOMÍNGUEZ (2021a) pp. 187-190; LIZAMA y LIZAMA (2020) p. 254, sostienen la tesis inversa, al igual que FERNÁNDEZ (2016) pp. 76 y ss. quien incluso argumenta a favor de las cláusulas en blanco (p. 78), THAYER y NOVOA (2003) pp. 398-430, quienes además destacan que en virtud de él, surge el deber de respeto a la persona y dignidad del trabajador (p. 401) el deber general de protección del empleador (p. 402), el deber de higiene y seguridad (p. 405) el deber de capacitación y educación (p. 418), el deber de diligencia y colaboración del trabajador (p. 422), el deber de fidelidad (p. 424), el deber de lealtad (p. 425), entre otros.

¹⁴ *Corvalán con AFP Planvital S.A.* (2010); THAYER y NOVOA (2003) pp. 398-414.

¹⁵ FERNÁNDEZ (2016) p. 80.

interés particular y no en aquellos comentarios que generalmente se realizan respecto de un procedimiento de despido¹⁶.

Dicho lo anterior, del caso se desprende que el empleador condujo una investigación para determinar la ocurrencia de las inconductas que imputa en la carta de despido; de la cual, llama la atención que no se haya discutido si ella estaba apoyada en la normativa que rige a las partes de un contrato de trabajo.

Si bien se podría interpretar que el ordenamiento jurídico laboral, autoriza al empleador a no contar con un procedimiento establecido para proceder al despido de un trabajador por motivos disciplinarios; dicha hipótesis podría resultar controversial, dado que se estaría consagrando una flexibilidad mayor para que el empleador proceda a sancionar a un trabajador de la forma más gravosa posible. Aporta a esta controversia, que esta interpretación bien podría atentar contra la regla *in dubio pro operario* que informa a todo el Derecho Laboral; en virtud del cual, siempre que existan dudas sobre la exégesis correcta de una norma, se debe preferir la interpretación que más beneficio reporte al trabajador¹⁷.

Este asunto no es baladí y ha sido objeto de riguroso análisis. En particular, FERNÁNDEZ ha señalado que la normativa laboral no ha consagrado la obligación de contar con un debido proceso para proceder a un despido sancionatorio laboral; sin embargo, rebate señalando que por aplicación de la garantía fundamental del debido proceso (artículo 19 N° 3 de la Constitución) y el principio de buena fe (artículo 1546 del Código Civil), todo empleador debería respetar -al menos- el derecho a defensa y el deber de proceder dentro de un plazo razonable desde que tomar conocimiento de los hechos y su autor¹⁸.

A su turno, DOMÍNGUEZ ha apoyado con mayor intensidad la necesidad de contar con un debido proceso previo y regulado, arguyendo que el despido o terminación unilateral del contrato de trabajo constituye un acto de autotela privada incoada por el empleador, donde se posiciona como juez y parte; y, como tal, al menos debería ser objeto de un debido proceso en sus facetas sustantiva y adjetiva¹⁹.

Se debe destacar que es cierto que el empleador tiene facultad de eliminar la fuente de trabajo y salario de las personas que a él se encuentran subordinados, sin que exista un

¹⁶ Dentro de los aspectos que podrían revisarse, se encuentra el cumplimiento a las formalidades legales en la carta de despido ya que, por ejemplo, no es meridianamente clara en cómo es que los demás trabajadores se vieron “expuestos directamente a contagio de COVID” ni qué protocolos se infringieron por parte del trabajador sancionado. Por otro lado, no queda claro que el extrabajador haya “mentido en su declaración de salud”; puesto que la única pregunta que incluye el documento a este respecto es “si había mantenido más de 15 minutos de contacto cara a cara a menos de un metro, sin mascarilla, con compañeros de trabajo, formulario que tampoco cuenta con firma del trabajador demandante” y la carta de despido nada señala al respecto. Por último, el empleador tampoco indica cómo es que recabó la información sobre la vida extralaboral del trabajador ni tampoco expone la justificación o razonabilidad de la medida en la carta de despido, lo que desde luego también podría afectar la legalidad de su conclusión

¹⁷ THAYER y NOVOA (2003) Tomo III, pp. 37-42.

¹⁸ FERNÁNDEZ (2016) pp. 274 y ss.

¹⁹ DOMÍNGUEZ (2021a) pp. 126 y ss; GAMONAL (2021) pp. 142 y ss. también sostiene la concurrencia de la posición de juez y parte que detenta el empleador en cuanto sus potestades disciplinarias

remedio efectivo ante un eventual mal uso de esta prerrogativa, ya que la sanción de reincorporación se encuentra limitada a unos pocos casos en el Código del Trabajo²⁰.

De esta manera, y especialmente si se sigue la tesis que el despido disciplinario constituye una sanción y no una mera resolución contractual²¹, no es un asunto que debería ser tomado a la ligera por quienes operan el sistema de relaciones laborales; al contrario, sería deseable que todo empleador consagre y cumpla rigurosamente con un procedimiento de investigación eficaz, que asegure los derechos de la parte investigada y, eventualmente, sancionada²².

Justamente, FERNÁNDEZ señala que la legislación laboral debería ser actualizada en este sentido para que pueda ser considerada “civilizada” y “respetuosa de los derechos de los trabajadores”²³; y más allá del debate dogmático, sugiere en todo caso la reglamentación de este procedimiento al interior de las empresas, en virtud a que contribuye a los intereses de trabajadores y empleadores²⁴.

Es un hecho que el empleador en este caso, practicó una investigación y terminó por aplicar al trabajador demandante la sanción más grave que contempla nuestro ordenamiento jurídico. Por ello, independientemente de no ser una norma jurídica expresamente consagrada y que es ciertamente debatible, habría sido de interés que se hubiera analizado la procedencia de este actuar, puesto que el debido proceso es una garantía consagrada constitucionalmente (o, más rigurosamente, el derecho a un procedimiento racional y justo); y obedecer dicho estándar normativo, podría reducir la arbitrariedad que podría motivar a las decisiones empresariales de esta naturaleza²⁵; y, al mismo tiempo, otorgaría mayores herramientas para que los jueces competentes puedan analizar su razonabilidad²⁶ y apego a Derecho.

En este sentido, sería interesante avanzar, o al menos evaluar, la consagración del debido proceso, como requisito habilitante para proceder a la sanción de trabajadores con su despido laboral disciplinario. Por aplicación de la regla de irretroactividad, sería razonable que esto fuese regulado por la vía legislativa, de forma prospectiva²⁷.

No obstante lo cual, y según señala FERNÁNDEZ, la judicatura podría igualmente corroborar que las mínimas garantías de un debido proceso han sido cumplidas, como lo son el derecho a defensa y el plazo razonable del establecimiento de la sanción; ya que, una gro-

²⁰ ROJAS (2016) pp. 73 y ss. se refiere al fenómeno de la flexibilidad interna y externa del contrato de trabajo, que representa el punto establecido. Ver también a Domínguez (2021b), pp. 74-90.

²¹ FERNÁNDEZ (2015) pp. 440-444.

²² THAYER y NOVOA (2003) Tomo III, pp. 242-243 ya se referían tangencialmente a este asunto, al señalar que la separación provisional de un trabajador mientras dure la investigación, debía estar consagrada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

²³ FERNÁNDEZ (2016) p. 283.

²⁴ FERNÁNDEZ (2016) p. 260.

²⁵ DOMÍNGUEZ (2021a) p. 137, sugiere que el procedimiento debería al menos contemplar los siguiente elementos: Imputación, defensa, investigación y comunicación; FERNÁNDEZ (2016) pp. 274 y ss., señala que mínimamente debería contemplar el derecho a defensa y derecho que se tome la decisión dentro de un plazo razonable.

²⁶ IRURETA (2020) pp. 18-20.

²⁷ LEY EFECTO RETROACTIVO DE LA LEI de 1861.

sera infracción a estas normas podría fácilmente devenir en una denuncia de vulneración de Derechos Fundamentales²⁸.

b. El derecho a la privacidad

Este Derecho Fundamental fue invocado en la sentencia especialmente en la sentencia de grado y de suma relevancia para el Derecho del Trabajo. En cuanto a él, el Juez a quo se pregunta: ¿Puede la empresa exigir al trabajador entregue información de su vida personal? A lo que responde que no, “por muy loable que sea el fin perseguido de salvaguardar la salud de otros trabajadores”.

Al respecto, CASTRO sostiene que el artículo 19 N° 4 y 5 de la Constitución Política de la República de Chile consagra el derecho a la intimidad o vida privada²⁹; y por aplicación del artículo 5, inciso primero del Código del Trabajo, las facultades del empleador encuentran un coto en él. Según el autor el indicado, “La privacidad espacial, por su parte, se refiere a aquellos ámbitos de la vida individual y social respecto de los cuales se puede, según las convenciones sociales dominantes, erigir una pretensión de privacidad u opacidad, esto es, de exclusión del conocimiento de terceros, particularmente del empleador”³⁰.

Entonces, pareciera que si el reproche del empleador se centrara en la conducta extralaboral del trabajador demandante, efectivamente podría fácilmente concluirse que la sanción se ha extralimitado e -incluso- se podría haber argüido que transgredió el Derecho Fundamental a la privacidad del trabajador demandante.

Sin embargo, pareciera que el verdadero reproche podría centrarse en faltar a la verdad ante las labores de trazabilidad efectuadas dentro de la esfera laboral; por lo que cabría contrainterrogar: ¿realizar labores de trazabilidad contraviene las convenciones sociales dominantes? Pareciera que no y, de hecho, todo lo contrario. En el contexto de la Pandemia, múltiples garantías constitucionales han sido restringidas para velar por un bien jurídico colectivo que es de la mayor relevancia, como lo es la salud pública; y, aterrizado a la empresa, la vida e integridad física y psíquica de todos los trabajadores.

La respuesta que sugiere la sentencia anulada, que debería ser solamente la autoridad sanitaria la que realice labores de trazabilidad respecto trabajadores de la empresa por sus actividades fuera de la jornada laboral, importa la ineficacia de dicha medida (especialmente por su lentitud) y, además, induce al empleador a una inactividad que terminaría desprotegiendo al resto de los trabajadores lo que lo forzaría a incumplir con el artículo 184 del Código del Trabajo y una contravención al artículo 5 inciso primero del mismo cuerpo legal, ya que omitir la labor de trazabilidad importa un daño eventual al contenido de la garantía constitucional a la vida y salud de los trabajadores, consagrada en el artículo 19 N° 1 de la Constitución.

Sobre este asunto, como se mencionaba, IRURETA ha señalado que el empleador es un deudor de seguridad para sus trabajadores, ostentando un auténtico deber de diligencia mínima al respecto; mientras que, los trabajadores, a su vez adquieren tres tipos de obliga-

²⁸ FERNÁNDEZ (2016) p. 288.

²⁹ CASTRO (2020) pp. 48 y ss.

³⁰ CASTRO (2020) p. 106.

ciones: de autoprotección, de cumplimiento de medidas de protección y de cooperación con el empleador³¹. Estas observaciones rebaten con severidad la hipótesis del sentenciador de instancia puesto que la inactividad del empleador en este caso habría necesariamente devenido en un grave incumplimiento a sus labores; y, por el otro lado, faltar a la verdad al responder requerimientos de información del empleador para realizar labores de trazabilidad –en épocas de una Pandemia– ciertamente puede interpretarse al menos como un incumplimiento al deber de autoprotección y de cooperación con el empleador, anotados.

Como corolario de lo expuesto, debe destacarse que el mismo autor señala que el no acatamiento de medidas de seguridad por parte del trabajador no exonera al empleador de las sanciones por no ejercer correctamente su deber de cuidado. Además de reforzar lo argumentado en el párrafo anterior, esta hipótesis permite incluso atribuir a la conducta del trabajador demandante un incumplimiento contractual³².

Adicionalmente a lo expuesto, la conclusión de la sentencia anulada carece de mérito jurídico aun cuando el reproche se mantuviese en la conducta extralaboral como pretendía. Efectivamente, FERNÁNDEZ ha señalado que la conducta extralaboral del trabajador podría ser relevante para configurar una causal de despido de naturaleza disciplinaria, en cuanto esta “afecte grave y negativamente el trabajo o provoca efectos perjudiciales en el óptimo cumplimiento de la prestación laboral”, señalando como un ejemplo concreto, el deber evitar aquellas conductas que afecten la prestación de servicios, como el consumo de sustancias que impidan realizar el trabajo convenido en la forma debida. Por ello, habiendo existido sospechas fundadas de comportamientos privados extralaborales que impactaban objetivamente a la relación laboral, este entrometimiento empresarial tendría que haberse estimado como procedente por parte del Juez del grado.

Es así que, se estima que el Juzgador de instancia, podría haber concluido de forma inversa a la forma que lo hizo: En primer lugar, lo reprochable sería una inconducta ocurrida dentro de la esfera laboral (faltar a la verdad ante labores de trazabilidad ejecutadas por el empleador en un contexto de Pandemia), lo que dio cuenta un severo incumplimiento a los deberes del trabajador demandante en cuanto a seguridad; y, en segundo lugar, la misma conducta extralaboral, en contexto de la Pandemia y existiendo sospechas fundadas, es del todo relevante para la relación laboral por lo que no tendría la entidad suficiente para vulnerar el derecho a la vida privada de los trabajadores. Al contrario, dado su deber de diligencia mínima, podría incluso entenderse que el empleador tendría el deber contractual de inmiscuirse en estos asuntos bajo el pretexto de proteger la vida y salud del personal.

c. Proporcionalidad

Como se desprende de lo razonado previamente, el análisis sobre la procedencia de encuestar al trabajador, durante la jornada laboral, por conductas relacionadas a la Pandemia, que ocurrieron dentro o fuera de la jornada laboral, con la intención de salvaguardar al personal durante la jornada laboral; podría importar una colisión entre el Derechos Fundamentales: a la vida privada del trabajador demandante (artículo 19 N° 4 y 5 de la

³¹ IRURETA (2015) p. 482-486.

³² IRURETA (2015) p. 486.

Constitución) con la vida e integridad física y psíquica de todo el personal de la empresa (artículo 19 N° 1 de la Constitución).

Ante esto, se puede sostener que existiría consenso en cuanto a que el mecanismo más utilizado para resolver este tipo de controversias es conducir un examen de proporcionalidad sobre la medida cuestionada³³; el que, a su vez, contempla tres subexámenes o juicios que deben ser aprobados para poder concluir que la medida (de encuesta en este caso) fue proporcional: de idoneidad, de intervención mínima o necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

Someramente sobre el subexamen de idoneidad, UGARTE sostiene que se reprueba si la medida en cuestión no contribuye a la consagración de un fin constitucional legítimo³⁴. En consecuencia, pareciera que la medida sería idónea en cuanto vela por el Derecho Fundamental a la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores de la empresa.

Luego, UGARTE señala que el juicio de necesidad o intervención mínima³⁵, importa la concurrencia de tres elementos fundamentales: a) la existencia de medidas alternativas; b) que esta sea igual o más eficaz para conseguir el fin en cuestión; y c) que esta restrinja en menor medida el Derecho Fundamental afectado³⁶.

Al respecto, también entendemos que la labor de trazabilidad aprueba este subexamen, ya que no se percibe que exista alternativa alguna que permita proteger en igual intensidad al resto al personal de la empresa; especialmente considerando que la labor que podría realizar el ejecutivo en este sentido, tendría de una eficacia sustancialmente menor.

Siguiendo con lo expuesto, dada la directa ponderación que hace esta sentencia respecto los bienes jurídicos enfrentados, queda de manifiesto que la conclusión de la sentencia habría reposado exclusiva o principalmente en el juicio de proporcionalidad estricta.

GAMONAL explica este subexamen, remitiéndose a dos leyes de ponderación de Robert Alexy: “Cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de la afectación de un principio, tanto mayor tiene que ser la importancia de la satisfacción del otro” y “[c]uanto más intensa sea una intervención en un derecho fundamental, tanto mayor debe ser la certeza de las premisas que sustentan la intervención”, para luego finalizar señalando que este juicio persigue corroborar que la limitación del Derecho Fundamental del trabajador sea equilibrada en relación al objetivo perseguido a través de la medida³⁷. FERNÁNDEZ indica que este último juicio examina si la medida es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios que perjuicios³⁸.

Así las cosas, surgen dudas si el grado de afectación del derecho a la vida privada del trabajador demandante podría estimarse desequilibrada en este sentido, toda vez que

³³ Entre otros, CASTRO (2020) p. 95; GAMONAL (2021) pp. 270-272; DOMÍNGUEZ (2021a) pp. 142 y ss.; UGARTE (2018) pp. 256 y ss.; *Moreno con Empresa Consultores Asociados de Marketing* (2018); *Escobar con Sociedad Importadora y Comercial Multimaq* (2021); *Morales con Corporación Educación UDEC CFT Lota – Arauco* (2021) y *Cerda con Condominio Torres de Valparaiso* (2021).

³⁴ UGARTE (2018) p. 257.

³⁵ FERNÁNDEZ (2016) p. 194.

³⁶ UGARTE (2018) pp. 263-273

³⁷ GAMONAL (2021) p. 271 y ss. Pies de página eliminados.

³⁸ FERNÁNDEZ (2016) p. 194.

la medida solamente se entromete respecto al específico hecho si infringió en una ocasión puntual las reglas concernientes a los aforos en eventos sociales, sin intentar inmiscuirse en su vida privada en general; por lo que, como señala UGARTE, no infringe su núcleo³⁹.

Es decir, el grado de afectación no sería el más alto, en contraposición a la importancia de proteger una garantía constitucional colectiva o de todo el personal. Luego, en cuanto a la segunda ley de ponderación de Alexy, nuevamente se debe sostener que la afectación no sería del todo intensa (o no impactaría su núcleo en palabras de UGARTE); y, no obstante ello, la certeza protectora de la medida está garantizada y por tanto sustentaría la intervención.

Como corolario de lo expuesto, se debe destacar lo señalado por THAYER y NOVOA: “El contrato de trabajo impone como obligación principal al empleador la de preocuparse por la persona del trabajador y de sus legítimos intereses, en tanto cuanto le es posible”⁴⁰; lo que recalcó HUMERES: “[E]l empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud de sus trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales...”⁴¹, y, también, lo que observó IRURETA, en cuanto a que el empleador cuenta con un deber de diligencia misma que no se ve soslayado por incumplimientos de trabajadores⁴².

En este sentido, también cabe destacar que la Dirección del Trabajo ha autorizado medidas que podrían ser aún más intrusivas, como lo es practicar exámenes para detectar la existencia de COVID-19 entre sus trabajadores (“PCR”), donde señaló que el empleador es el más interesado en prevenir y controlar el eventual contagio entre sus trabajadores, por lo que debe adoptar todas las medidas que estén a su alcance para ello⁴³; y, no solamente ello, previamente señaló que los empleadores responderán de la culpa levisísima en asuntos relacionados con la seguridad de sus trabajadores, por lo que debe “adoptar todas las medidas tendientes a garantizar dicha protección”⁴⁴.

Para finalizar, se debe destacar que en un fallo reciente, dictado por la Corte Suprema a propósito de medidas de seguridad relacionadas con el COVID-19, señaló que el derecho a la vida y a la integridad física es el “principal atributo que debe ser objeto de cautela por parte del empleador”⁴⁵; no solamente ello, que la Corte de Valparaíso justificó medidas provisionales y unilaterales de emergencia en virtud de la Pandemia, en virtud de la “necesidad de velar por la salud de los propios trabajadores”⁴⁶; y, finalmente, que la Corte de Antofagasta indicó que las empresas deben adoptar las medidas necesarias para cumplir con los protocolos y directrices establecidas por la autoridad sanitaria⁴⁷.

³⁹ UGARTE (2018) pp. 273 y ss.

⁴⁰ THAYER y NOVOA (2003) pp. 402-403.

⁴¹ HUMERES (2019) p. 290.; ver también, GAMONAL (2021) pp. 145 y ss.

⁴² IRURETA (2015), p. 486.

⁴³ DIRECCIÓN DEL TRABAJO, 1 de abril 2021, Dictamen N° 1189/01.

⁴⁴ DIRECCIÓN DEL TRABAJO, 27 de mayo 2021, Ordinario N° 1547.

⁴⁵ *Jérez con Subsecretaría de Transportes y Telecomunicaciones* (2021).

⁴⁶ *Codelco Chile con Dirección del Trabajo Bío Bío* (2021).

⁴⁷ *Cabezas con Sociedad Constructora Exxon S.A.* (2021)

Si se estima que el empleador debe adoptar todas las medidas requeridas, habiéndose mencionado que responde hasta de la culpa levísima⁴⁸, existiendo pronunciamientos que disponen su responsabilidad casi sin la concurrencia de culpa⁴⁹, y habiendo la autoridad laboral autorizado a empleadores practicar exámenes médicos que podrían ser de naturaleza invasiva; podría estimarse como improcedente que se coarten las labores de trazabilidad de los empleadores en este sentido, bajo el pretexto de proteger la intimidad –acotada a un hecho específico y sustancial– de un trabajador en particular, en desmedro de la vida y salud del resto del personal.

Todo lo anterior se ve reforzado por las disposiciones contenidas en la Ley N° 21.342 “de Retorno Seguro”⁵⁰, que en su artículo 2 y 7, establece que el empleador deberá implementar un protocolo de seguridad para estos efectos, señalando que los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 deberán elaborar un formato tipo. Revisado uno de ellos, dispone las labores de trazabilidad para los empleadores en caso de detectarse casos sospechosos o contactos estrechos por COVID-19⁵¹.

De esta manera, considerando lo expuesto, podría haberse estimado que la medida empresarial aprobaba con cierta holgura el juicio de proporcionalidad.

d. Conclusiones sobre la sentencia dictada por el Juzgado de instancia.

Así las cosas, más allá de los asuntos adjetivos que no fueron analizados, esta sentencia acogió la demanda declarando el despido como indebido, a través de un análisis que podría no ser el más adecuado desde una perspectiva sustantiva.

En primer lugar, esta sentencia estima como infringido el derecho constitucionalmente consagrado a la vida privada, lo que no sería así dado que la labora de trazabilidad se efectuó dentro de los márgenes laborales laboral con efectos intencionados para el marco laboral.

No solamente ello, dada la convención social imperante en tiempos de Pandemia; y además, en virtud a que existían sospechas fundadas de haber incurrido el trabajador en conductas extralaborales que podrían impactar directamente la actividad empresarial y la salud del personal, era el deber del empleador de ejecutar los protocolos de seguridad y llevar a cabo las labores de trazabilidad, siendo el deber del empleador autoprotgerse y colaborar con el empleador en este sentido.

En segundo lugar, la sentencia habría estimado que la medida empresarial de encuestar para realizar labores de trazabilidad habría sido desproporcionada por fallar el subexamen de proporcionalidad estricta, en circunstancia que los análisis practicados sugieren una conclusión contraria.

En este sentido, esta sentencia evitó referirse al mérito de los hechos, atendiendo una presunta infracción que impedía en un primer lugar que el empleador conociera de estos,

⁴⁸ LANATA (2019) pp. 50-51 y 83-88; DIRECCIÓN DEL TRABAJO (1997): 24 de noviembre, Ordinario N° 7173/3661.

⁴⁹ *ACF Minera S.A. con Inspección Provincial del Trabajo Antofagasta* (2021).

⁵⁰ CHILE, LEY 21.342.

⁵¹ Se debe destacar que la sentencia anulada fue dictada el día 7 de abril de 2021, mientras que la ley N° 21.342 fue publicada durante el mes de junio 2021.

lo que le condujo a calificar el despido como indebido; lo que se estima, según se ha expuesto, podría ser la conclusión incorrecta.

IV. CONCLUSIONES

Así las cosas, se ha analizado que la decisión de la Corte de Apelaciones, que estimó que la medida sancionatoria adoptada por el empleador, en las circunstancias particulares del caso, fue adecuada y apegada a Derecho. Al respecto, especialmente en el contexto de la Pandemia, es procedente concluir que incumplir con la normativa sanitaria y faltar a la verdad en ello al empleador, entorpeciendo las labores de trazabilidad y amenazando concretamente la vida y salud del personal de la empresa, constituye una conducta deónticamente reprochable al amenazar en forma temeraria la salud del personal, y con ello, justifica en Derecho la sanción laboral de despido, al ser una conducta subsumible dentro de la causal contenida en el artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo.

Junto con ello, cabe destacar que la sentencia de reemplazo ratifica con intensidad la vigencia del contenido ético-jurídico que integra al contrato de trabajo; y que, el caso en cuestión, también permite revisitar el Derecho Fundamental a la vida privada o intimidad y su relacionamiento con otros bienes jurídicos en el contexto laboral; el examen de proporcionalidad; y, por último, ratifica la interesante interrogante sobre el mérito de exigir que todo despido, por motivo disciplinario, deba responder a un sumario laboral o investigación interna que cumpla con las reglas mínimas de un debido proceso (o proceso racional y justo).

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- CASTRO CASTRO, José Francisco (2020): *La protección de la intimidad del trabajador* (Santiago, DER Ediciones).
- DOMÍNGUEZ MONTOYA, Álvaro (2021a): *Las causales de despido disciplinario en Chile* (Santiago, Legal Publishing Chile).
- DOMÍNGUEZ MONTOYA, Álvaro (2021b): “La fragilidad causal del despido en Chile: Análisis, críticas y propuestas”, en Rojas Miño, Irene (edit.), *La protección ante el despido laboral* (Santiago, Ediciones Jurídicas de Santiago) pp. 67-120.
- FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl (2015): “El poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente”, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, vol. XLIV: pp. 423-460.
- FERNÁNDEZ TOLEDO, RAÚL (2016): *El poder disciplinario del empleador* (Santiago, legal Publishing Chile).
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2021): *Derecho individual del trabajo. Doctrina materiales y casos* (Santiago, DER Ediciones).
- HUMERES NOGUER, Héctor (2019): *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tomo I (Santiago, Editorial Jurídica de Chile, decimonovena edición).
- IRURETA URIARTE, Pedro (2015): “Efectos extintivos de un contrato de trabajo derivados de la ejecución de actos, omisiones o imprudencias temerarias”, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, vol. XLIV: pp. 461-490.

- IRURETA URIARTE, Pedro (2020): “El principio de razonabilidad laboral. Los límites a las potestades del empleador en el Derecho del Trabajo chileno”, *Revista Ius et Praxis*, año 26, N° 2: p. 1-31.
- LANATA FUENZALIDA, GABRIELA (2019): *Responsabilidad contractual y extracontractual por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales* (Santiago, DER Ediciones).
- LIZAMA PORTAL, Luis y LIZAMA CASTRO, Diego (2019): *Manual de Derecho individual del trabajo* (Santiago, DER Ediciones).
- PIERRY VARGAS, Lucía (2018): *Derecho individual del trabajo* (Santiago, DER Ediciones).
- ROJAS MIÑO, Irene (2016): *El Derecho del Trabajo en Chile. Su formación histórica y el control de la autonomía colectiva* (Santiago, Legal Publishing Chile).
- THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio (2003): *Manual de Derecho del Trabajo*, Tomo III (Santiago, Editorial Jurídica de Chile, cuarta edición).
- UGARTE CATALDO, José Luis (2018): *Derechos fundamentales, tutela y trabajo* (Santiago, Legal Publishing Chile).
- ZAVALA ORTIZ, José Luis (2020): *Jurisprudencia del recurso de nulidad laboral* (Santiago, Libromar).

NORMAS E INSTRUMENTOS CITADOS

- CHILE, Sin Número (7/10/1861), Ley sobre el efecto retroactivo de la ley.
- CHILE, Ley N° 21.342 (01/06/2021), Ley que Establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de COVID-19 en el país y otras materias que indica.
- CÓDIGO CIVIL DE CHILE.
- CÓDIGO DEL TRABAJO DE CHILE.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE CHILE.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2021): 1 de abril, Dictamen N° 1189/01.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO (2021): 27 de mayo, Ordinario N° 1547.
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO (1997): 24 de noviembre, Ordinario N° 7173/3661

JURISPRUDENCIA CITADA

- ACF MINERA S.A. CON INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE ANTOFAGASTA* (2021): Corte de Apelaciones de Antofagasta, 30 de agosto, Rol N° 148-2021 (recurso de nulidad), Libro Laboral-Cobranza.
- CABEZAS CON SOCIEDAD CONSTRUCTORA EXCON S.A.* (2021): Corte de Apelaciones de Antofagasta, 19 de agosto, Rol N° 7596-2021 (recurso de protección).
- CERDA CON CONDOMINIO TORRES DE VALPARAÍSO* (2021): Corte de Apelaciones de Temuco, 30 de abril, 336-2020 (recurso de nulidad), Libro Laboral-Cobranza.
- CODELCO CHILE CON DIRECCIÓN DEL TRABAJO Bío Bío* (2021): Corte de Apelaciones de Valparaíso, 25 de noviembre, Rol N° 534-2021 (sentencia de nulidad), Libro Laboral-Cobranza.

- CORONAO CON QUINTA S.A.* (2020): Corte de Apelaciones de Santiago, 8 de junio, Rol N° 3359-2019 (recurso de nulidad), Libro Laboral Cobranza.
- CORREA CON JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES JUNJI* (2021): Corte de Apelaciones de Santiago, 6 de abril, Rol N° 1214-2020 (recurso de nulidad), Libro Laboral Cobranza.
- CORVALÁN CON AFP PLANVITAL S.A.* (2011): Corte Suprema, 31 de agosto, Rol N° 3715-2010 (recurso de casación).
- ESCOBAR CON SOCIEDAD IMPORTADORA Y COMERCIAL MULTIMAQ* (2021), Corte de Apelaciones de San Miguel, 9 de septiembre, Rol N° 373-2021 (recurso de nulidad), Libro Laboral-Cobranza.
- JÉREZ ATENAS, RUBÉN MANUEL ANTONIO CON SUBSECRETARÍA DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES* (2021): Corte Suprema, 24 de septiembre, Rol N° 22.446-2021.
- MADRID GONZÁLEZ, JUAN CARLOS CON EXPROCHILE S.A. Y OTRA* (2021): 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 7 de abril, Rol N° M-444-2021 (juicio monitorio laboral).
- MADRID GONZÁLEZ, JUAN CARLOS CON EXPROCHILE S.A. Y OTRA* (2021): Corte de Apelaciones de Santiago, 16 de septiembre, Rol N° 1327-2021 (sentencia de nulidad), Libro Laboral-Cobranza.
- MADRID GONZÁLEZ, JUAN CARLOS CON EXPROCHILE S.A. Y OTRA* (2021): Corte de Apelaciones de Santiago, 16 de septiembre, Rol N° 1327-2021, Laboral-Cobranza (sentencia de reemplazo) Libro Laboral-Cobranza.
- MEJÍA CON ALFONSO ELÍAS JAMIS E HIJOS LIMITADA* (2021): Corte de Apelaciones de Santiago, 6 de abril, Rol N° 1239-2020 (recurso de nulidad), Libro Laboral-Cobranza.
- MORALES CON CORPORACIÓN EDUCACIÓN UDEC CFT LOCA – ARAUCO* (2021): Corte de Apelaciones de Concepción, 29 de junio, Rol N° 424-2020 (recurso de nulidad), Libro Laboral-Cobranza.
- MORENO CON EMPRESA CONSULTORES ASOCIADOS DE MARKETING* (2018): Corte de Apelaciones de Santiago, 9 de febrero, Rol N° 2134-2017 (recurso de nulidad) , Libro Laboral-Cobranza.
- MUÑOZ CON FUNDACIÓN ALMIRANTE CARLOS CONDELL* (2021): Corte de Apelaciones de Puerto Montt, 8 de junio, Rol N° 4-2021 (recurso de nulidad), Libro Laboral-Cobranza.
- PEÑALOZA CON FLESAN S.A.* (2021): Corte Suprema, 26 de agosto, Rol N° 24.584-2020 (unificación de jurisprudencia), Libro Laboral-Cobranza.

