

***EL DEBER DE OBEDIENCIA DEL TRABAJADOR
DEPENDIENTE: PRESUPUESTOS DE LA OBEDIENCIA
DEBIDA***

***EMPLOYEE'S DUTY TO OBEY: REQUIREMENTS OF DUE
OBEDIENCE***

RAÚL FERNÁNDEZ TOLEDO*

RESUMEN

Esta investigación analiza, en el contexto del ordenamiento jurídico laboral nacional, el deber de obediencia, en cuanto a los requisitos que son necesarios para que dicho deber sea cumplido por el trabajador dependiente. Para lo cual se identifican y examinan las exigencias que debe observar el empleador en el ejercicio del poder de dirección – que dicen relación con el respeto del contrato individual de trabajo y la normativa estatal – porque solamente su observancia hace exigible el deber de obediencia, al ser los presupuestos de la obediencia debida. Igualmente, se discute el reconocimiento y procedencia del derecho de resistencia del trabajador y no aplicación del principio *solve et repete* ante órdenes empresariales irregulares.

Palabras claves: Deber de obediencia, Poder de dirección, Obediencia debida, Derecho de resistencia, Principio *solve et repete*, Derecho del trabajo.

*Licenciado en Derecho por la Universidad de Concepción. Máster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad de Talca y por la Universidad de Valencia; Master of Employment and Labour Relations Law por la University of Melbourne. Profesor Asistente de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, Providencia, Chile. Correo: rfernandez@derecho.uchile.cl. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6068-4059>.

Artículo recibido para revisión el 28 de febrero de 2021 y aceptado para su publicación el 14 de diciembre de 2021.

ABSTRACT

This research analyses the duty to obey, in the context of the national labour law system, with regard to the requirements which are necessary for said duty to be complied with by the employee. To this end, the requirements which the employer must observe in the exercise of the managerial power are identified and examined – these are related to the respect of the employment contract and state regulations, because only their compliance makes the duty of obedience enforceable, since said requirements are the conditions of due obedience. Likewise, the recognition and origin of the employee's right of resistance and non - application of the *solve et repete* principle before irregular employer mandates are discussed.

Keywords: Duty to obey, Managerial power, Due obedience, Resistance right, Solve et repete principle, Labor law.

I. INTRODUCCIÓN

El deber de obediencia es un elemento de la esencia del contrato de trabajo que forma parte de sus estipulaciones implícitas, no requiriendo pacto escrito expreso para su existencia y exigibilidad.¹ Persigue principalmente el éxito y eficacia del poder de dirección al interior de la organización

¹ GARCÍA NINET, Ignacio, “El deber de obediencia en el contrato de trabajo (notas para un estudio)”, *Revista de Derecho Privado (España)*, 1979, Vol 63, N° 9, pp. 862-863; ROMÁN DE LA TORRE, María Dolores, *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Ediciones Grapheus, Valladolid, 1992, p. 348; CHRISTIE, Innis; ENGLAND, Geoffrey; COTTER, W. Brent, *Employment law in Canada*, Butterworths, Toronto - Vancouver, 1993, 2° edición pp. 458-459; CESTER, Carlo; MATTAROLO, Maria, *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro. Art. 2014*, Giuffrè Editore, Milano, 2007, pp. 280-281; DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S., *Labour Law*, Hart Publishing, Oxford, 2009, 5ª edición, p. 302; FREEDLAND, Mark; KOUNTOURIS, Nicola, *The legal construction of personal work relations*, Oxford University Press, Oxford, 2011, p. 188; OWENS, Rosemary; RILEY, Joellen; MURRAY, Jill, *The law of work*, Oxford University Press, Melbourne, 2011, 2ª edición, pp. 256-257; PITT, Gwyneth, *Employment law*, Thomson Reuters, London, 2013, 9ª ed., p. 150; DONAGHEY, Tim, *Termination of Employment*, LexisNexis Butterworths, Melbourne, 2013, 2ª edición, pp. 89-90; STEWART, Andrew; FORSYTH, Anthony; IRVING, Mark; JOHNSTONE, Richard; McCRYSTAL, Shae, *Creighton & Stewart's Labour Law*, The Federation Press, Sydney, 2016, 6ª edición, pp. 296 y 496; STEWART Andrew, *Stewart's guide to Employment Law*, The Federation Press, Sydney, 2018, 6ª edición, p. 281; IRVING, Mark, *The Contract of Employment*, LexisNexis Butterworths, Sydney, 2019, 2ª edición, p. 500.

empresarial. Constituye una de las principales manifestaciones de la subordinación jurídica que permite identificar, delimitar y diferenciar la relación de trabajo de otros negocios jurídicos.² La necesaria observancia por parte del trabajador dependiente, en cumplimiento del deber de obediencia, de las órdenes e instrucciones empresariales, otorga al concepto jurídico subordinación un perfil técnico – funcional.³ Lo cual permite afirmar que la “obediencia es un modo de ser de la subordinación”.⁴

El deber de obediencia, en su acepción actualmente aceptada, comprende una situación jurídica pasiva de una persona sujeta a un vínculo de subordinación; vínculo al cual no corresponde una específica prestación o un específico derecho, sino más bien un poder, un derecho potestativo del sujeto activo: el poder de dirección.⁵ Y solamente el ejercicio de dicho poder hace surgir en el trabajador dependiente la obligación específica y particular de observar el comportamiento ordenado en virtud del deber de obediencia.⁶

El binomio poder – deber señalado es considerado el adecuado para definir el deber de obediencia. Pues, mientras el poder de dirección no es ejercido, el trabajador se encuentra en una posición jurídica de sujeción como consecuencia del deber de obediencia que nace con la celebración del contrato de trabajo, no requiriéndose del dependiente comportamiento alguno con fundamento en el mencionado binomio. El deber de obediencia no requiere en ese momento del trabajador conducta alguna. Sin embargo, cuando el poder directivo es ejercido surge el deber de obediencia como un deber positivo, esto es, como la obligación de observar las órdenes

² PERULLI, Adalberto, *Il potere direttivo dell' imprenditore*, Guiffré editore, Milano, 1992, p. 7; MORATO GARCÍA, Rosa María, *Derecho de resistencia y ejercicio irregular del poder de dirección*, Comares, Granada, 2011, p. 17. Similarmente: STEWART, cit. (n. 1), p. 281; IRVING, cit. (n. 1), p. 500.

³ SANTORO PASSARELLI, Francesco, *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1995, 35ª edición, p. 86.

⁴ GHERA, Edoardo, *Diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2002, p. 160. En el mismo sentido: CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), p. 276; ROMÁN, cit. (n. 1), p. 348; MENEGATTI, Emanuele, “L' obbligo di diligenza”, MARTONE M. (Coord.), *Contratto di lavoro e organizzazione. Tomo primo. Contratto e rapporto di lavoro*, CEDAM, Milano, 2012, p. 955; FREEDLAND Y KOUNTOURIS, cit. (n. 1), p. 188.

⁵ MORATO, cit. (n. 2), p. 57.

⁶ ZACCARIA, Francesco, “Obbedienza (dovere di)”, en: AZARA, Antonio; EULA, Ernesto (Coords.), *Nuovissimo Digesto Italiano*, UTET, Torino, 1965, Vol. 11, p. 574; SUPPIEJ, Giuseppe, *Il rapporto di lavoro: (costituzione e svolgimento)*, Cedam, Padova, 1982, pp. 124-125; GRANDI, Mario, “Riflessioni sul dovere di obbedienza nel rapporto di lavoro subordinato”, *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2004, N° 3, p. 730; CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), p. 278. En el mismo sentido: MENEGATTI, cit. (n. 4), p. 956.

emanadas del empleador.⁷ Atendido que el poder de dirección no es un derecho absoluto, su ejercicio debe observar ciertos requisitos, los cuales son presupuestos esenciales para que el deber de obediencia pueda ser exigible.⁸

El cumplimiento por el empleador de los requisitos del ejercicio regular del poder de mando es esencial, porque solamente su observancia provoca que el trabajador deba obedecer las órdenes impartidas por su empleador en virtud de tal poder, y de no hacerlo incurre en una falta laboral, generalmente conocida como “desobediencia”, o más bien “desobediencia ilegítima”.⁹ La que se diferencia de la “desobediencia legítima” denominada también desobediencia justificada o derecho de resistencia (*ius resistentiae*), que tiene lugar cuando en el ejercicio del poder de dirección no se cumplen los requisitos y límites que el ordenamiento jurídico exige; situación en el cual no se activa el deber de obediencia, no surgiendo la obligación del trabajador de cumplir los mandatos empresariales, quien es libre o no de observar los mismos en dicha situación.¹⁰

El presente trabajo persigue tres objetivos. En primer lugar, identificar cuáles son las exigencias que deben cumplirse en el ejercicio del poder de dirección para que pueda ser exigible el deber de obediencia. En segundo lugar, examinar de estos requisitos los que no han sido analizados con suficiente profundidad por la doctrina nacional. Finalmente, se discute la procedencia del derecho de resistencia del trabajador y la no aplicación del principio *solve et repete* ante mandatos empresariales irregulares, es decir, se analiza si el trabajador tiene un derecho de desobedecer las órdenes ilegales impartidas por el empleador

Para cumplir con los objetivos propuestos se recurre a la doctrina y jurisprudencia nacional, además de utilizar la doctrina y jurisprudencia extranjera, particularmente de España, Italia, Nueva Zelanda, Australia e Inglaterra, en cuyos ordenamientos jurídicos se regulan los elementos

⁷ GRANDI, cit. (n. 6), p. 730; CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), p. 278; MORATO, cit. (n. 2), p. 59.

⁸ DEAKIN Y MORRIS, cit. (n. 1), p. 302; MORATO, cit. (n. 2), p. 61; GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, “Deber de obediencia y despido por desobediencia”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1998, N° 87, pp. 75-76. En la doctrina nacional: UGARTE, José Luis, “El contenido del contrato individual de trabajo”, *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo*, 1996, N°94/96, p.13; LIZAMA PORTAL, Luis; LIZAMA CASTRO, Diego, *Manual de Derecho Individual del Trabajo*, Ediciones DER, Santiago, 2019, p. 112.

⁹ MORATO, cit. (n. 2), p. 20.

¹⁰ CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), pp. 469 ss.; MORATO, cit. (n. 2), pp. 137 ss.

estructurales del deber de obediencia del trabajador dependiente en forma similar al derecho nacional. Es así que en dichos países el deber de obediencia y el poder de dirección forman parte de la esencia del contrato de trabajo, y las órdenes del empleador para ser obedecidas deben ser legales y respetar los términos del contrato de trabajo y del instrumento colectivo. Las fuentes extranjeras se utilizan solamente como argumentos de refuerzo ante los problemas que se analizan en el presente trabajo, no constituyendo éste, por tanto, una investigación de derecho comparado.

II. PRESUPUESTOS DE LA OBEDIENCIA DEBIDA: CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DEL EJERCICIO REGULAR DEL PODER DE DIRECCIÓN

El cumplimiento del deber de obediencia se reclama de las disposiciones emanadas del ejercicio del poder de dirección,¹¹ expresadas en la forma de órdenes, mandatos, instrucciones, sea que adopten la forma de obligaciones o prohibiciones. Tal deber exige al dependiente cumplir las normas elaboradas unilateralmente por el empleador, que imponen una conducta activa del trabajador, ya sea que requieran una determinada conducta (obligación) o la abstención de una acción concreta (prohibición).¹² De esta forma, el ejercicio del poder directivo es el límite natural del deber de obediencia. Lo que produce como consecuencia que el cumplimiento de disposiciones estipuladas expresamente en el contrato de trabajo, en el instrumento colectivo o en la normativa estatal tienen su fundamento en la ley del contrato y en la ley (artículos 1545 y 1546 del Código Civil), excluyéndose, por tanto, la observancia de disposiciones contractuales del objeto del deber de obediencia.

^Al no ser el poder de dirección un derecho absoluto, el trabajador solamente debe obedecer las órdenes y mandatos que cumplen los siguientes requisitos copulativos: (1) deben ser impartidos por el empleador o sus representantes legales (artículo 4 del Código del Trabajo (en adelante CT)) o convencionales,¹³

¹¹ MORATO, cit. (n. 2), p. 20; MACCHIAVELLO, Guido, *Derecho del Trabajo. El contrato individual y la relación de trabajo*, Fondo de Cultura Económica, Santiago, 1986, T. I, p. 239; THAYER, William; NOVOA, Patricio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2010, 5ª ed. actualizada, T. III, pp. 119-120; LIZAMA Y LIZAMA, cit. (n. 8), p. 111.

¹² MORATO, cit. (n. 2), p. 17.

¹³ FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl, "Configuración del poder de dirección del empleador: denominación,

o bien, por una tercera persona autorizada por el legislador;¹⁴ (2) deben cumplir algunos requisitos formales, si se encuentran contenidos en ciertos instrumentos a los que la normativa estatal les impone alguna formalidad; (3) deben respetar el contrato de trabajo; (4) su cumplimiento por el trabajador no debe provocar incumplimiento de una obligación o prohibición impuesta por la normativa estatal (5) no deben vulnerar derechos fundamentales del trabajador (artículos 5, inciso 1º, y 485 del CT);¹⁵ (6) deben respetar la buena fe.¹⁶ A continuación se examinará el alcance y contenido de los requisitos (2), (3) y (4), que no han sido, a diferencia de los otros, analizados debidamente por la doctrina nacional.

1. Condiciones formales de legitimidad del ejercicio del poder directivo.

Es necesario determinar si es posible condicionar el ejercicio regular del poder de dirección y, por lo mismo, la obediencia exigible al dependiente, al cumplimiento de ciertos procedimientos y otras exigencias formales en la impartición de órdenes, mandatos e instrucciones. Lo que exige resolver el problema de si es necesario que los mandatos empresariales deban cumplir ciertos requisitos formales para que puedan ser obedecidos legítimamente, toda vez que el seguimiento de los mismos determina la legitimidad de la orden o instrucción empresarial impartida. La regla general es que el empleador no debe observar particulares trámites formales para impartir órdenes e instrucciones en el ejercicio del poder de mando, pudiendo, por tanto, aquéllas ser verbales o escritas y, en este último caso, en forma de

naturaleza jurídica, fundamento y contenido”, *Revista de Derecho Universidad de Concepción*, 2019, N° 245, pp. 52-53; THAYER Y NOVOA, cit. (n. 11), p. 120.

¹⁴ En el trabajo de servicios transitorios no es el empleador (empresa de servicios transitorios), sino la empresa usuaria (artículo 183-X del CT) la que ejerce el poder de dirección, al ser la que utiliza, organiza y dispone del trabajo ejecutado por el trabajador de servicios transitorios. Cfr.: MONTOYA MELGAR, Alfredo, “El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas”, *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, 2004, N°48, pp.135-145; CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Poder de dirección y nuevas estructuras empresariales, en: ESCUDERO, R. (Coord.), *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*, La Ley, Madrid, 2005, p. 224; CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), pp. 529-533.

¹⁵ Véase entre otros: MELIS, Christian, *Los derechos fundamentales de los trabajadores como límites a los poderes empresariales*, LegalPublishing, Santiago, 2010; GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *El Procedimiento de tutela de derechos laborales*, LegalPublishing, Santiago, 2010; MELLA, Patricio; DOMÍNGUEZ, Álvaro, “Conflicto de derechos constitucionales y juicio de tutela laboral en Chile: Estado doctrinal, legal y jurisprudencial”, *Revista de Derecho Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 2012, Vol. XXXIX, pp. 177-219; UGARTE, José Luis, *Derechos fundamentales, tutela y trabajo*, Thomson Reuters, Santiago, 2018. ROMÁN cit. (n. 1), p. 333; CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), p. 277.

¹⁶ LUQUE PARRA, Manuel, *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*, Bosch, Barcelona, 1998, pp. 17 y 93; MORATO, cit. (n. 2), pp. 112 y 128; CONDE MARÍN, Emilia, *La buena fe en el contrato de trabajo*, La Ley, Madrid, 2007, pp. 318-322.

procedimientos, reglamentos, circulares, instructivos, correos electrónicos, mensajes de *WhatsApp*,¹⁷ salvo que el legislador exija expresamente alguna formalidad.¹⁸ Esto es sin perjuicio que, en virtud de la autonomía de la voluntad, el empleador a través del contrato individual o el instrumento colectivo pueda aceptar la imposición de ciertas formalidades en el ejercicio del poder de mando,¹⁹ las que, según se verán, no tienen cabida bajo la actual normativa nacional.

1.1 *Formalidades en el establecimiento de reglamentos de empresa*

Se ha demostrado con sólidos argumentos que los reglamentos de empresa constituyen una expresión del poder de dirección,²⁰ desde que a través de los mismos se imparte unilateralmente por el empleador órdenes e instrucciones a los trabajadores, bajo la forma de obligaciones y prohibiciones, las que deben ser obedecidas por los dependientes, lo que constituye la esencia, el núcleo del poder de dirección.²¹ Para determinar el tipo de formalidades que deben cumplir los reglamentos de empresa,

¹⁷ MORATO, cit. (n. 2), p. 51; MONTOYA MELGAR, Alfredo, “Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales” en: SÁNCHEZ, C.; GONZÁLEZ, F. (Coords.), *Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales*, Aranzadi - Thomson Reuters, Navarra, 2011, p. 37; CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), pp. 358-359; MACCHIAVELLO, cit. (n. 11), p. 239; ROJAS MIÑO, Irene, *Derecho del Trabajo. Derecho Individual del Trabajo*, Thomson Reuters, Santiago, 2015, p. 294.

¹⁸ El CT, en sus artículos 10 N°5 Y 154 N°1 exige, tratándose de trabajadores sujetos a jornada laboral contratados por empresas en que existe un sistema de trabajo por turnos, que la hora de inicio y término de cada turno deba ser determinado por el reglamento interno (Dirección del Trabajo, 12 de julio de 2010, Dictamen N°3032/047). Y el reglamento interno es escrito, lo que conduce a afirmar que, tratándose del sistema de trabajo por turnos, solamente se puede implementar a través del reglamento interno sino está regulado en el contrato de trabajo, no existiendo otra alternativa legítima.

¹⁹ CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), p. 358.

²⁰ FERNÁNDEZ, cit. (n. 13), pp. 84-86; LIZAMA Y LIZAMA, cit. (n. 8), p. 113: “el poder de dirección se manifiesta en un conjunto de instrucciones y reglamentos dirigidos a los trabajadores en general”; Dirección del Trabajo, 4 de enero de 2017, Dictamen N°11; Dirección del Trabajo, 7 de febrero de 2018, Dictamen N°726. En el mismo sentido un sector de la doctrina comparada: DIEGUEZ CUERVO, Gonzalo, “Sobre la obediencia del trabajador”, *Revista de Política Social*, 1971, N°91, p. 90; PALOMEQUE, Manuel; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Arces, Madrid, 2013, 21ª edición, p.560; CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), p. 351; MORATO, cit. (n. 2), p. 50; SANTORO, cit. (n. 3), p. 140. En sentido contrario, existe una posición doctrinaria que sostiene que el reglamento interno es parte de un poder del empleador distinto al poder de mando, llamado poder de reglamentación: MACCHIAVELLO, cit. (n. 11), pp. 239-240; GAMONAL CONTRERAS, Sergio; GUIDI MOGGIA, Caterina, *Manual del Contrato de Trabajo*, LegalPublishing, Santiago, 2012, 3ª ed. revisada y actualizada, pp. 97-98; MELIS, Christian; SÁEZ, Felipe, *Derecho del Trabajo*, Editorial Jurídica Conosur, Santiago, 2000, T. II, p. 796.

²¹ FERNÁNDEZ, cit. (n. 13), p. 81.

para que puedan ser cumplidos por los trabajadores, es necesario distinguir según el tipo de reglamento, distinguiendo entre el reglamento interno, el reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo y otros reglamentos.

a) Formalidades y alcance del reglamento interno.

El reglamento interno es obligatorio en empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente 10 o más trabajadores permanentes (artículo 153 del CT). Además de cumplir el contenido mínimo contemplado en el artículo 154 del CT, los reglamentos internos y sus modificaciones, como medida de publicidad, deben ponerse en conocimiento de los trabajadores 30 días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en 2 sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. El empleador debe también entregar una copia del reglamento interno a los sindicatos y a los comités paritarios existentes en la empresa, además de entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar (artículo 156 del CT). Cumpliendo las formalidades exigidas por el legislador laboral el reglamento interno debe ser obedecido. Como formalidad posterior a la fecha de entrada en vigencia, se dispone que una copia del mismo deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los 5 días siguientes a su entrada en vigencia (artículo 153, inciso 2º, del CT).

No existe claridad sobre el ámbito de aplicación del reglamento interno y, por lo mismo, del alcance de sus formalidades. La Dirección del Trabajo sostiene que el poder de dirección debe ejercerse solamente a través del reglamento interno, lo que importa afirmar que toda orden, mandato, debe cumplir las formalidades mencionadas en el párrafo anterior, procedimentalizando totalmente la prerrogativa empresarial de mando. Textualmente la Dirección del Trabajo señala y, solamente en base al artículo 154 N°5 del CT, que el: “único instrumento idóneo para consignar las obligaciones y prohibiciones impuestas por el empleador a sus trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, es el reglamento interno”, incluyendo: “toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que diga relación con materias de orden, higiene y seguridad”.²² Coherentemente con lo

²² Dirección del Trabajo, 12 de julio de 2010, Dictamen N°3031/046; Dirección del Trabajo, 12 de julio de 2010; Dictamen N°3032/047; Dirección del Trabajo, 16 de noviembre de 2010, Dictamen N°4936/092;

indicado, la Dirección del Trabajo ha resuelto que no son obligatorias para los trabajadores las disposiciones contenidas en instrumentos distintos al reglamento interno o que no forman parte de su contenido, tales como los códigos de conducta,²³ códigos de ética,²⁴ instructivos,²⁵ procedimiento de control de alcohol y drogas,²⁶ otros procedimientos y reglamentos distintos al reglamento interno,²⁷ que contemplan obligaciones y prohibiciones que deben observar los trabajadores con ocasión de la ejecución de la prestación laboral o en la convivencia en las dependencias del empleador.

La posición de la Dirección del Trabajo es discutible, existiendo diversos argumentos que demuestran que el reglamento interno no es el único instrumento de que dispone el empleador para impartir mandatos válidos que deben ser obedecidos por los trabajadores. En primer lugar, el artículo 154 N°5 del CT no tiene el alcance que le atribuye el servicio público laboral; solamente precisa un aspecto del contenido mínimo del reglamento interno, disponiendo al efecto: “El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones: (...) 5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores”. Sin embargo, dicho precepto no indica en parte alguna que el reglamento interno es el único instrumento de que dispone el empleador para establecer órdenes, mandatos, dirigidos a los trabajadores, ni existe una norma en este sentido con carácter general en nuestro ordenamiento jurídico.

Dirección del Trabajo, 18 de julio de 2012, Dictamen N°3199/032; Dirección del Trabajo, 3 de mayo de 2013, Dictamen N°1835/020; Dirección del Trabajo, 6 de julio de 2015, Dictamen N°3344; Dirección del Trabajo, 15 de julio de 2014, Dictamen N°2602; Dirección del Trabajo, 30 de noviembre de 2015, Dictamen N°6287; Dirección del Trabajo, 22 de abril de 2016, Dictamen N°2228/38; Dirección del Trabajo, 31 de enero de 2017, Dictamen N°549/12; Dirección del Trabajo, 10 de agosto de 2017, Dictamen N°3674; Dirección del Trabajo, 13 de septiembre de 2017, Dictamen N°4316; Dirección del Trabajo, 22 de diciembre de 2017, Dictamen N°6237; Dirección del Trabajo, 30 de enero de 2018, Dictamen N°567; Dirección del Trabajo, 2 de marzo de 2018, Dictamen N°1163; Dirección del Trabajo, 6 de noviembre de 2018, Dictamen N°5633; Dirección del Trabajo, 12 de febrero de 2021, Dictamen N°580; Dirección del Trabajo, 8 de marzo de 2021, Dictamen N°865. En el mismo sentido: CASTRO CASTRO, José Francisco, *La protección de la intimidad del trabajador*, DER Ediciones, Santiago, 2020, pp. 204-205.

²³ Dirección del Trabajo, 18 de julio de 2012, Dictamen N°3199/032; Dirección del Trabajo, 13 de septiembre de 2017, Dictamen N°4316.

²⁴ Dirección del Trabajo, 22 de diciembre de 2017, Dictamen N°6237.

²⁵ Dirección del Trabajo, 30 de enero de 2018, Dictamen N°567.

²⁶ Dirección del Trabajo, 12 de julio de 2010, Dictamen N°N°3032/047.

²⁷ Dirección del Trabajo, 18 de julio de 2012, Dictamen N°3199/032; Dirección del Trabajo, 6 de agosto de 2014, Dictamen N°2985.

En segundo lugar, la posición de la Dirección del Trabajo desconoce diversas normas del ordenamiento jurídico que contemplan otros reglamentos empresariales que regulan obligaciones y prohibiciones sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo, en forma independiente al reglamento interno; normas que sujetan tales reglamentos a distintas formalidades que el reglamento interno. Así, por ejemplo, se encuentra el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo establecido en el artículo 67 de la Ley N° 16.744 y en el Decreto Supremo N° 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. También, el Reglamento de Seguridad Minera, contenido en el Decreto Supremo 132, del Ministerio de Minería, establece numerosos reglamentos que deben elaborar las empresas mineras, distintos a los mencionados, tales como, por ejemplo, reglamentos internos específicos de las operaciones críticas (artículo 25 del Decreto Supremo 132); reglamentos específicos de las actividades mencionadas en el artículo 78 del Decreto Supremo 132, entre otros numerosos reglamentos. De este modo, de seguirse la interpretación de la Dirección del Trabajo, importa afirmar que esos reglamentos no existen, ignorándolos, desde que se afirma por el servicio público laboral que solamente el reglamento interno regulado en el CT puede establecer obligaciones y prohibiciones en el lugar de trabajo, inclusive, en materia de higiene y seguridad en el trabajo.

En tercer lugar, existen diversas normas que hacen referencia a procedimientos, los que pueden o no ser escritos, dependiendo de su regulación respectiva, no indicándose por la normativa que los exigen que deban estar incorporados en alguno de los reglamentos establecidos en el ordenamiento jurídico. Por ejemplo, el artículo 65 ter del Decreto Supremo 594, del Ministerio de Salud, hace referencia a los procedimientos de trabajo seguro (escrito). Los únicos procedimientos que se exigen como parte del reglamento interno son el procedimiento de aplicación de sanciones, el procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual, y el procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis (artículo 154 del CT).

En cuarto lugar, numerosas normas aluden a instrucciones como algo distinto a los reglamentos y procedimientos, no estableciéndose como requisito formal que las instrucciones deben impartirse por escrito. El artículo 67 de la Ley N° 16.744 permite al empleador impartir: “instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo”, cuya infracción puede ser sancionada

conforme a lo estipulado en el reglamento interno establecido en el CT. El artículo 19 del Decreto Supremo 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, al indicar el contenido del reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo, indica expresamente que entre las prohibiciones debe establecerse que no se permitirá: “desentenderse de normas o instrucciones de ejecución o de higiene y seguridad impartidas para un trabajo dado”. Por su parte, el artículo 38 del Reglamento de Seguridad Minera establece como obligación de los trabajadores: “respetar y cumplir todas las reglas que le conciernen directamente o afecten su conducta (...) que se hayan impartido como instrucciones u órdenes”. Todas normas que demuestran expresamente que el empleador puede impartir válidamente órdenes e instrucciones adicionales a las contenidas en el reglamento interno, que no necesariamente deben encontrarse por escrito ni menos en el reglamento interno. Lo que es acorde a la propia esencia del poder de dirección y a las normas constitucionales en que se fundamenta.

El empleador puede utilizar cualquier medio para impartir órdenes e instrucciones, siendo el reglamento interno uno de ellos, pero no el único, debiendo respetar los límites derivados del contrato de trabajo, de las normas reglamentarias, legales y constitucionales; no encontrándose, evidentemente, entre ellos que, solamente deba ejercerse el poder de dirección a través del reglamento interno regulado en el CT. Establecer una exigencia de esta naturaleza importa imponer una formalidad no exigida por norma alguna y desconocer el carácter desformalizado del poder de dirección.

b) Formalidades del reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.

El artículo 67 de la Ley N°16.744 y los artículos 14 a 20 del Decreto Supremo N° 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967, regulan el reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, el cual toda entidad o empresa debe elaborar y mantener al día, independiente del número de trabajadores (artículo 14 del Decreto Supremo N° 40). El mismo tiene por objeto establecer, principalmente, las obligaciones y prohibiciones sobre higiene y seguridad en el trabajo en la forma requerida en los artículos 18 y 19 del Decreto Supremo N° 40. Dicho reglamento debe ser puesto en conocimiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad con 15 días de anticipación a la fecha en que comience a regir, y de no existir dicho

Comité, debe ponerse en conocimiento de los trabajadores. Igualmente, debe entregarse un ejemplar gratuito a los trabajadores (artículo 14 del Decreto Supremo N° 40), el que puede estar contenido en el reglamento interno regulado en el CT (artículo 156). Como se puede observar, el reglamento en cuestión debe ser escrito y contener el contenido mínimo que contempla el Decreto Supremo 40, además, de ser puesto en conocimiento de los trabajadores, para ser obligatorio para los trabajadores, quienes, no obstante, pueden impugnar su contenido al igual que la SEREMI Salud en orden a obtener las modificaciones que se estimen no se ajustan a los requerimientos legales (artículo 15 del Decreto Supremo N°40).

c) Formalidades de los reglamentos de empresas mineras.

En materia sectorial el Reglamento de Seguridad Minera se encarga de establecer numerosos reglamentos que deben confeccionar las empresas mineras, con propósitos específicos, aunque todos dirigidos a establecer obligaciones y prohibiciones sobre la ejecución de las labores y comportamientos en las faenas mineras bajo adecuadas exigencias de higiene y seguridad. Reglamentos que en su confección no están sujetos a las mismas formalidades de los reglamentos anteriormente mencionados, siendo su formalidad básica su escrituración, la que generalmente no se establece expresamente, pero se subentiende del contexto de las normas que regulan dichos reglamentos. Así las cosas, la escrituración, además de su publicidad por cualquier medio con el propósito que los trabajadores puedan tomar conocimiento de su contenido y puedan obedecerlos, son las formalidades que obligan a cumplir sus mandatos por los dependientes de las empresas mineras. Corresponde citar, a modo de ejemplo, ciertos reglamentos junto a su ámbito de aplicación contemplado en el Reglamento de Seguridad Minera. El artículo 25 contempla como deber de las empresas mineras elaborar, desarrollar y mantener reglamentos internos específicos de las operaciones críticas; el artículo 78 establece que deben elaborarse reglamentos específicos sobre las siguientes actividades: control de ingreso de personas a las faenas; transporte, uso y manejo de explosivos; tránsito y operación de equipos en el interior de faenas mineras; fortificación; emergencias; transporte, manipulación, almacenamiento y uso de sustancias y elementos peligrosos; operación del método de explotación, reconocimientos y desarrollos, y; otros de acuerdo a las necesidades operacionales.

En general, los reglamentos establecidos en el Reglamento de Seguridad Minera no deben ser aprobados por el SERNAGEOMIN, con la excepción de los reglamentos que definan los estándares de trabajo, a lo menos de las siguientes operaciones: tránsito de vehículos y personas en la mina, perforación y tronaduras, carguío y transporte de material y sistemas de emergencias (artículo 239 del Reglamento de Seguridad Minera).

1.2 Posibilidad de establecer formalidades convencionales en el ejercicio del poder de dirección.

Surge la duda sobre si es posible convenir con las organizaciones sindicales o con los trabajadores individualmente formalidades distintas a las establecidos en la normativa estatal en el establecimiento de obligación y prohibiciones a través del ejercicio del poder de dirección, tales como, por ejemplo, convenir que todas las órdenes e instrucciones se impartan mediante el reglamento interno o que se comparta el ejercicio del poder de dirección entre el sindicato y el empleador. Bajo la actual normativa, la respuesta es que no es posible pactar formalidades, desde que el poder de dirección y su ejercicio forman parte del orden público laboral que ha sido sustraído del objeto de los pactos laborales. Posición que se fundamenta en diversos argumentos. En primer término, el titular del poder de dirección es el empleador, correspondiéndole el mismo en su calidad de tal, que no puede ser renunciado, limitado ni compartido en supuestos distintos a los que ha previsto el ordenamiento jurídico, puesto que su ejercicio se concibe como monopolio del empleador, con carácter irrenunciable.²⁸ El ejercicio del poder de dirección no puede ser renunciado, modificado, ni delegado – salvo por disposición legal – en terceras personas,²⁹ por pertenecerles exclusivamente en su calidad de empleador.³⁰ Por ello no puede ser objeto

²⁸ MONTROYA MELGAR, Alfredo, “Dirección de la actividad laboral. Art. 20 E.T.”, en: BORRAJO, E. (dir.), *Comentarios a las leyes laborales*, Edersa, Madrid, 1985, T. V., p. 152; BEJARANO HERNÁNDEZ, Andrés, “Irrenunciabilidad del poder de dirección del empresario y límites convencionales al mismo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2010, N°147, pp. 641-642.

²⁹ En la doctrina comparada: MONTROYA MELGAR, cit. (n. 14), pp. 135-145; CRUZ, cit. (n. 14), p. 224; BEJARANO, cit. (n. 28), pp. 641-643; MONTROYA MELGAR, cit. (n. 17), p. 32. En el derecho chileno el CT, en su artículo 183 – X, a propósito del trabajo de servicios transitorios, delega el poder de dirección en la empresa usuaria durante el tiempo que el trabajador de servicios transitorios le presta servicios.

³⁰ Dirección del Trabajo, 20 de marzo de 2013, Dictamen N°1165; Dirección del Trabajo, 7 de febrero de 2018, Dictamen N°726; Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 11 de enero de 2017, RIT O-4982-2016; Juzgado de Letras y del Trabajo de Victoria, 11 de octubre de 2018, RIT O-7-2018;

de negociación colectiva ni individual.

En segundo lugar, el propio CT indica que no serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten las facultades del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa (artículo 306, inciso 4º, del CT), dentro de las cuales se encuentra evidentemente el poder de mando. Y una forma de limitar el mismo es pactar formalidades convencionales, lo que no es admitido por el legislador laboral. Finalmente, dotar al ejercicio del poder de dirección de formalidades adicionales a las que le impone el Estado puede burocratizar el mismo, afectando su eficacia. En la economía de mercado las empresas muchas veces requieren impartir instrucciones inmediatas, de manera informal y directa a los trabajadores. Necesidad que podría no ser satisfecha si se pudieran pactar mecanismos de implicación de los trabajadores en el ejercicio de las facultades de dirección.³¹

La incidencia de la parte trabajadora en el campo de actuación del poder empresarial solamente es admitida en los casos en que el propio legislador lo admite, lo que generalmente ocurre en los reglamentos internos, pero solamente para fiscalizar su legalidad, a través de la impugnación de las disposiciones que estime ilegales ante el órgano competente.³² La intervención del trabajador queda reservada para un momento posterior,³³ cuando la orden ya ha sido impartida, ejerciendo los derechos para reclamar de la misma ante los órganos estatales o bien desobedeciéndola si no se cumplen por el empleador los requisitos que debe observar en el ejercicio del poder de dirección. De someterse el poder directivo a formalidades convencionales las mismas carecen de eficacia, adoleciendo de objetivo ilícito dichos pactos, por vulnerar normas de orden público (artículos 10, 1460, 1461, 1466 y 1683 del Código Civil).

El artículo 306 inciso 4º del CT ha sido criticado por un sector de la doctrina nacional porque es expresión de una concepción autoritaria de la empresa, que limita el contenido esencial de la libertad sindical, al excluir del objeto de la negociación colectiva las facultades empresariales, no obstante que es de interés de la parte trabajadora regular, limitar los poderes

CRUZ, cit. (n. 14), p. 224.

³¹ MORATO, cit. (n. 2), p. 132.

³² CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), pp. 353-354.

³³ MORATO, cit. (n. 2), p. 133.

del empleador que afectan o pueden afectar su posición contractual y sus derechos en la empresa.³⁴ Así, por ejemplo, en el ordenamiento jurídico español se prohíbe únicamente que los convenios colectivos no respeten los mínimos de derecho necesario (artículo 3 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores).³⁵ Además, la democracia industrial en la empresa, de la que es parte la negociación colectiva, justifica que el poder de dirección de la empresa pueda ser objeto de la negociación colectiva, al menos ciertas condiciones de su ejercicio regular.³⁶

Fuera de los casos en que el ordenamiento jurídico establece instrumentos específicos para ejercer el poder de mando, como los reglamentos y procedimientos escritos, las instrucciones pueden impartirse de cualquier forma y comunicarse por cualquier medio que permita al trabajador tomar conocimiento debido de los mandatos empresariales. Inclusive, recurriendo a las actuales tecnologías, el empleador puede utilizar el correo electrónico, mensajes telefónicos, aplicaciones como *WhatsApp*, todos instrumentos válidos para el ejercicio del poder de dirección.³⁷ Ahora bien, el medio que utilice el empleador para comunicar las instrucciones dependerá del tipo de actividad económica que desarrolle la empresa y la función que ejecute el trabajador. Por ejemplo, tratándose de una empresa de tecnología, en que varios trabajadores ejecutan labores en teletrabajo, el empleador podría frecuentemente recurrir a los modernos medios de comunicación para impartir órdenes, en cambio, una empresa constructora, en que varios trabajadores ejecutan labores en la obra en construcción podría más bien impartir instrucciones verbales.

2. *El contrato de trabajo como límite del ejercicio del poder de dirección.*

El contrato de trabajo, que puede ser integrado y complementado por el instrumento colectivo (artículo 311, inciso 2º, del CT), por la normativa

³⁴ CAAMAÑO, Eduardo; UGARTE, José Luis, *Negociación colectiva y libertad sindical. Un enfoque crítico*, LegalPublishing, Santiago, 2008, 2ª edición, p. 55.

³⁵ CAAMAÑO y UGARTE, cit. (n. 34), p. 55; PALOMEQUE y ÁLVAREZ DE LA ROSA, cit. (n. 20), pp. 234-236.

³⁶ ROMÁN, cit. (n. 1), pp. 401 ss.; MASTINU, Enrico Maria, “La procedimentalización sindical del ejercicio de los poderes y prerrogativas del empresario”, en: ESCUDERO, R. (Coord.), *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*, La Ley, Madrid, 2005, pp. 275 ss.

³⁷ CERVILLA GARZÓN, María José, “Efectos del uso de la aplicación ‘whatsapp’ en el marco de las relaciones laborales”, *Temas Laborales*, 2017, N° 136, p. 84.

interna de la empresa y por la normativa estatal (artículo 1546 Código Civil), no solamente es una herramienta de reglamentación de la prestación del trabajo convenida y de los derechos y obligaciones de las partes. También es el fundamento, presupuesto e instrumento delimitador del poder de dirección y del deber de obediencia.³⁸ De este modo, los mandatos empresariales emanados del poder de dirección no pueden exceder ni modificar el ámbito de aplicación del negocio laboral, debiendo aquéllos respetar los términos del contrato, que es su ámbito de aplicación natural.³⁹

2.1 *El contrato de trabajo como instrumento delimitador del ejercicio del poder de dirección: los servicios convenidos.*

El contrato de trabajo constituye el límite natural del poder empresarial, en el sentido que no permite que el empleador a través del ejercicio del poder directivo pueda alterar sus condiciones, sean las pactadas expresamente o que forman parte del contrato individual a través de la integración por el instrumento colectivo y por la legislación. Por lo mismo, “el trabajo convenido” constituye un límite externo central del ejercicio del poder de dirección, el que no puede ser infringido por el empleador por medio del poder de dirección, sino solamente por el *ius variandi* bajo ciertos límites establecidos por el legislador laboral.⁴⁰

Los mandatos del empleador vinculados al trabajo solamente tienen como función precisar las labores convenidas, respetando los límites del contrato de trabajo (función especificativa o determinativa).⁴¹ Por ello se afirma que del trabajador solamente puede esperarse que desarrolle las tareas o cumpla con las instrucciones y mandatos que razonablemente forman parte del cargo para el cual ha sido contratado.⁴² Para esto deben analizarse

³⁸ ROMÁN, cit. (n. 1), pp. 347-350; CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), pp. 381-382; PERULLI, Adalberto, “Il potere direttivo e i suoi limiti generali”, en: CESTER, C. (Coord.), *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, UTET Giuridica, Torino, 2007, 2ª edición, T. II, p. 614; MORATO, cit. (n. 2), pp. 99 ss.

³⁹ ROMÁN, cit. (n. 1), p. 350; PERULLI, cit. (n. 38), pp. 614-616.

⁴⁰ PERULLI, cit. (n. 38), pp. 615-616; CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), p. 384; LIZAMA Y LIZAMA, cit. (n. 8), p. 112.

⁴¹ ROMÁN, cit. (n. 1), pp. 106-107; CARABELLI, Umberto, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, Catania, 2003, p. 38; CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), p. 384; PERULLI, cit. (n. 38), p. 614.

⁴² PERULLI, cit. (n. 38), p. 614; MORATO, cit. (n. 2), pp. 105-106; STEWART, FORSYTH, IRVING, JOHNSTONE Y MCCRYSTAL, cit. (n. 1), pp. 496-497; STEWART, cit. (n. 1), p. 282; IRVING, cit. (n. 1), pp. 500-501; ANDERSON,

no solamente los términos expresos del contrato y los instrumentos que lo complementan e integran, sino también la naturaleza del cargo y las labores que comúnmente forman parte del cargo producto de la costumbre y la práctica.⁴³ En esta tarea la cualificación profesional desempeña un papel esencial, al constituir un instrumento que permite determinar cuál es el trabajo exigible al trabajador, empleando el conjunto abstracto de funciones que involucra dicha cualificación. Lo indicado es esencial considerando que el contrato de trabajo es consensual, y que el contenido mínimo del mismo solamente requiere precisar, en lo tocante a las funciones, “la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse” (artículo 10 N°3 del CT). Por ello es que no pueden desobedecerse órdenes sobre la conducta a observar en el trabajo y labores a desempeñar fundado simplemente en que no se encuentran detalladas por escrito en el contrato de trabajo⁴⁴ si las mismas son conformes a la naturaleza de los servicios convenidos.⁴⁵

Como consecuencia que las obligaciones se encuentran comúnmente establecidas genéricamente en el contrato de trabajo, la discrecionalidad empresarial continúa siendo amplia. Pues, esa circunstancia permite al empleador, fundado en el poder de dirección, conformar las labores que debe desempeñar el dependiente,⁴⁶ especificando en relación a las exigencias técnico productivas, el modo y términos de la actividad laboral del dependiente. En otros términos, mediante el poder directivo el empleador tiene la facultad, en plena libertad, de impartir al trabajador las

Gordon, *Labour Law in New Zealand*, Wolters Kluwer, Netherlands, 2019, 3ª edición, p. 101.

⁴³ PERULLI, cit. (n. 38), p. 614; STEWART, FORSYTH, IRVING, JOHNSTONE Y McCRYSTAL, cit. (n. 1), p. 497. Con el propósito de precisar en virtud del poder de dirección las funciones y exigencias técnicas que involucra el cargo convenido, el empleador necesita examinar todas las circunstancias concurrentes, incluyendo la oferta de trabajo, los términos del contrato de trabajo, el instrumento colectivo y la normativa estatal aplicable al cargo, la costumbre y la práctica en que se ejecuta el cargo. Ilustran esta situación dos sentencias australianas, cfr.: Supreme Court of New South Wales (Australia), 5 de septiembre de 1983, “Scharmann v Apia Club Ltd” (1983) 6 IR 157; Federal Court (Australia), 16 de julio de 2002, “Miller v University of NSW” (2001) 110 IR 1.

⁴⁴ El artículo 154 N°6 del CT exige que el reglamento interno, en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más: “contenga un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales”. Norma que solamente es aplicable a empresas con cierto número de trabajadores, y no exige especificar por escrito todas las funciones que involucra el cargo, por lo que perfectamente pueden precisarse en forma verbal por el empleador.

⁴⁵ STEWART, FORSYTH, IRVING, JOHNSTONE Y McCRYSTAL, cit. (n. 1), p. 497.

⁴⁶ MORATO, cit. (n. 2), p. 104.

órdenes inherentes a la intrínseca ejecución de la prestación convenida.⁴⁷ Sin embargo, respecto de las obligaciones y derechos precisados en el contrato de trabajo, las órdenes e instrucciones patronales deberán acomodarse a los mismos, lo que generalmente ocurre con el lugar, clase y tiempo del trabajo convenido y, sobre todo, con las remuneraciones, las que deben detallarse debidamente en el contrato (artículo 10 N°4 del CT). Por ello se sostiene que el poder de dirección, en relación a lo estipulado en el contrato de trabajo, es un poder de conformación, al precisar, conformar, solamente los servicios convenidos.⁴⁸

La naturaleza del trabajo convenido tiene una influencia decisiva en el tipo y frecuencia de instrucciones que puede impartir el empleador al trabajador para ejecutar sus funciones. Pues, si el cargo que desempeña el dependiente involucra un alto conocimiento profesional o técnico, o bien, el trabajador ocupa un cargo directivo, es posible que los mandatos que se le impartan en relación a las labores a ejecutar sean escasos, atendido que es el trabajador quien tiene mayoritariamente el conocimiento sobre la forma de ejecutar sus funciones.⁴⁹ Por el contrario, si el trabajo a ejecutar es escasamente especializado, existirá una mayor intensidad y frecuencia en los mandatos empresariales sobre el modo de realizar el trabajo convenido. Por ello es que a mayor grado de profesionalidad y especialización en el trabajo convenido el dependiente goza de un mayor margen de discrecionalidad en la forma de ejecutar las labores pactadas.⁵⁰

El conocimiento profesional o técnico que conllevan ciertos cargos hace que el empresario no pueda impartir en virtud del poder de dirección mandatos técnicamente errados, que puedan causar daño a la empresa, o al trabajador que recibe el mandato o a terceros. Si ello ocurre, el empleador vulneraría el contrato de trabajo mismo, por formar el conocimiento profesional o técnico parte integrante del trabajo convenido, el que estaría siendo desatendido por una instrucción técnica errónea que lo contradice. El trabajador, por su parte, en tal situación, en virtud de la buena fe, y el

⁴⁷ PERULLI, cit. (n.38), pp. 614; PERSIANI, Mattia, “Lineamenti del potere direttivo”, MARTONE M. (Coord.), *Contratto di lavoro e organizzazione. Tomo primo. Contratto e rapporto di lavoro*, CEDAM, Milano, 2012, p. 420.

⁴⁸ ROMÁN cit. (n. 1), p. 350; PERULLI, cit. (n. 38), pp. 614; CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), p. 292.

⁴⁹ CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), p. 369.

⁵⁰ CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), p. 369.

deber de diligencia debería hacer presente al empleador el mandato técnico erróneo e, inclusive, podría desobedecerlo lícitamente.⁵¹

Los avances tecnológicos, las nuevas maquinarias y organizaciones productivas no existentes al momento de celebrarse el contrato de trabajo pueden provocar que los servicios convenidos se ejecuten de diversa forma. Lo que plantea como problema si la nueva forma de ejecutar las labores convenidas impuesta por el poder de dirección respeta o no los términos del contrato de trabajo. Para solucionar este problema se debe recurrir al criterio de la razonabilidad y a la naturaleza de *tracto sucesivo* del contrato de trabajo, los que se deben considerar para determinar si las nuevas instrucciones respetan los términos del contrato. Teniendo esto presente, si la introducción de nuevas tecnologías y organización productiva solamente altera la forma en que deben ejecutarse las labores esenciales, incorporándose únicamente nuevos métodos de ejecutar las funciones, pero el trabajador continúa realizando el mismo trabajo acordado, como ocurre, por ejemplo, con la introducción de computadores para efectuar el trabajo de oficina que previamente se realizaba con lápiz, papel y máquina de escribir, se respeta el contrato de trabajo, y el trabajador se encuentra obligado a respetar los mandatos empresariales sobre el uso de nueva tecnología y métodos de producción.⁵² Ahora bien, es necesario otorgar las capacitaciones y explicaciones necesarias al trabajador sobre los nuevos métodos; requerimiento que forma parte del ejercicio de buena fe del poder de dirección.⁵³ No puede alegarse por el dependiente una especie de derecho adquirido sobre los métodos de desarrollar la actividad laboral, desde que su determinación es inherente a las facultades de administración de la empresa, las que forman parte del orden público laboral, quedando fuera del objeto del contrato de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico (artículo 306, inciso 4º, del CT). El contenido de la prestación de trabajo se conoce *a priori* y en momentos posteriores al nacimiento del contrato,

⁵¹ GARCÍA, cit. (n. 1), p. 896; MONTOYA MELGAR, Alfredo, *El poder de dirección del empresario*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965, pp. 251-253; PÉREZ DEL RÍO, Teresa, “La regularidad del ejercicio del poder empresarial y la obediencia debida: comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 7-III-1986”, *Temas Laborales*, 1986, Nº 8, p. 112; CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), pp. 368-370.

⁵² OWENS, RILEY Y MURRAY, cit. (n. 1), pp. 263-264; STEWART, FORSYTH, IRVING, JOHNSTONE Y MCCRYSTAL, cit. (n. 1), p. 498; STEWART, cit. (n. 1), pp. 113 y 282; IRVING, cit. (n. 1), p. 458. Similarmente: CARABELLI, cit. (n. 41), pp. 42-43; PERULLI, cit. (n. 38), pp. 614-615; MORATO, cit. (n. 2), pp. 105-106.

⁵³ Juzgado de Letras y Garantía de Caldera, 20 de diciembre de 2013, RIT O-3-2013.

desde que la vocación de permanencia en el tiempo y, por tanto, de tracto sucesivo del pacto contractual, conllevan a que las prerrogativas directivas vayan concretando y precisando las labores a ejecutar por el dependiente.⁵⁴

Por el contrario, si los nuevos métodos productivos alteran las funciones esenciales del trabajo convenido, claramente las nuevas órdenes modifican el contrato, no surgiendo la obligación de obedecer, de ejecutar las nuevas labores,⁵⁵ salvo que se respeten los límites legales del *ius variandi*.

Por otro lado, si la nueva organización involucra el traslado de las dependencias donde se ejecutan las labores, el trabajador se encuentra en la obligación de desempeñar las labores en el nuevo lugar si es encuentra ubicado dentro de la misma ciudad indicada en el contrato, y no conlleva un mayor gasto de traslado. De lo contrario, se vulnera el contrato de trabajo, que habilita a desobedecer legitimamente desempeñar las labores en el nuevo lugar, por no respetar el mismo los términos del contrato.⁵⁶

2.2 *El contrato de trabajo como fundamento y límite del poder de dirección para regular la conducta extralaboral del trabajador.*

Atendido que, como regla general, las órdenes e instrucciones que imparte el empleador en virtud del poder de dirección deben estar vinculadas al trabajo que el dependiente se obligó en virtud del contrato de trabajo, o bien, a los comportamientos que debe observar en las dependencias bajo el control o responsabilidad del empleador, se excluyen de su ámbito de regulación 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. Posición que es defendida por la doctrina nacional⁵⁷

⁵⁴ MORATO, cit. (n. 2), p. 107.

⁵⁵ STEWART, FORSYTH, IRVING, JOHNSTONE Y MCCRYSTAL, cit. (n. 1), p. 498; STEWART, cit. (n. 1), pp. 113 y 282.

⁵⁶ Corte de Apelaciones de Valparaíso, 20 de noviembre de 2016, Rol N°453-2016.

⁵⁷ UGARTE, José Luis, “El derecho a la intimidad y la relación laboral”, *Boletín Oficial Dirección del Trabajo*, 2000, N°139, pp. 21-22; MELIS, Christian; SÁEZ, Felipe, *El contrato individual de trabajo en los dictámenes de la Dirección del Trabajo*, LegalPublishing, 2009, 2ª edición, p.238; FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl, “Poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la falta laboral cometida por el trabajador dependiente”, *Ius et Praxis*, 2015, Año 21, N°2, pp. 294-298; FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl, *El poder disciplinario del empleador*, Thomson Reuters - La Ley, Santiago, 2016, pp. 98-100; LIZAMA Y LIZAMA, cit. (n. 8), p. 113; CASTRO, cit. (n. 22), pp. 210-211.

y extranjera,⁵⁸ por la jurisprudencia judicial⁵⁹ y administrativa nacional.⁶⁰ De este modo, el empleador no puede imponer mandatos que determinan el comportamiento del dependiente más allá del trabajo convenido o que no protegen los intereses del empleador, al tratarse de normas de conductas que entran a regular la vida personal del dependiente que no tiene conexión con la relación de trabajo.

La confirmación que el empleador no puede a través del poder de dirección regular conductas del trabajador extrañas a la relación contractual

⁵⁸ SAVATIER, Jean, “La protection de la vie privée des salariés”, *Droit Social*, 1992, April, pp. 329-333; VERDIER, Jean-Maurice, “Interaction entre vie personnelle et vie professionnelle à l’intérieur et à l’extérieur de l’entreprise”, *Gazette du Palais*, Nov./Dec. 1996, p. 1419; DE TISSOT, Olivier, “Droits fondamentaux du Salarié et Nécessités de Son Emploi”, *Gazette du Palais*, 1996, Nov-Dec, p. 1423; AUVERGNON, Philippe, “Poder de dirección y respeto a la persona asalariada”, en: ESCUDERO, R. (Coord.), *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*, La ley, Madrid, 2005, pp. 35-38; FINKIN, Mathew W., “Life away from work”, *Louisiana Law Review*, 2006, Vol. 66, N° 4, pp. 946 ss.; CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), p. 373; MAINARDI, Sandro, *Il potere disciplinare nel lavoro privato e pubblico. Art. 2106*, Guiffè Editore, Milano, 2002, p. 129; DI PAOLA, Luigi, *Il potere disciplinare nel lavoro privato en el pubblico impiego privatizzato*, Guiffè Editore, Milano, 2010, 2ª edición, pp. 68-70; PALOMEQUE Y ÁLVAREZ DE LA ROSA, cit. (n. 20), p. 653; CRUZ VILLALÓN, Jesús, *Compendio de derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid, 2016, 9ª edición, p. 197; GRISOLIA, Julio Armando; HIERREZUELO, Ricardo Diego, *Derechos y deberes en el contrato de trabajo*, AbeledoPerrot, Buenos Aires, 2012, 2ª edición, p. 502; MORATO, cit. (n. 2), p. 107; STEWART, FORSYTH, IRVING, JOHNSTONE Y MCCRYSTAL, cit. (n. 1), pp. 499-503; STEWART, cit. (n. 1), pp. 286-287; ANDERSON, Gordon; BRODIE, Douglas; RILEY, Joellen, *The common law employment relationship. A comparative study*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, 2017, pp. 145 ss.

⁵⁹ Se ha declarado injustificado el despido cuando se imputan al trabajador conductas que no dicen relación con el contrato de trabajo, si no exclusivamente con la vida privada del trabajador o totalmente extrañas a la relación de trabajo: Corte Suprema, 11 de junio de 1992, Revista Fallos del Mes, 1992, N°403, p. 357; Corte de Apelaciones de San Miguel, 2 de septiembre de 2015, Rol N°250 – 2015; Corte de Apelaciones de Santiago, 7 de marzo de 2016, Rol N°1953 – 2015; Corte de Apelaciones de Santiago, 30 de septiembre de 2016, Rol N°1335 – 2016; Corte de Apelaciones de Antofagasta, 26 de marzo de 2018, Rol N°342 – 2017; Corte de Apelaciones de Santiago, 6 de julio de 2018, Rol N°388-2018; Corte de Apelaciones de Valdivia, 20 de julio de 2018, Rol N°108-2018; Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 30 de octubre de 2018, RIT T-868-2018; Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 1 de abril de 2019, RIT T-1410-2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, 5 de abril de 2019, RIT T-503-2018; Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, 15 de abril de 2019, RIT T-522-2018; Corte de Apelaciones de San Miguel, 25 de julio de 2019, Rol N°329-2019; Juzgado de Letras y Garantía de Los Vilos, 8 de octubre de 2019, RIT O-15-2019. También, el despido motivado por conductas extralaborales que forman parte de la privacidad, por ocurrir en la esfera personal del trabajador, se ha considerado vulneratorio de este derecho: Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, 24 de noviembre de 2020, RIT T-42-2020.

⁶⁰ Dirección del Trabajo, 30 de agosto de 2002, Dictamen N°2856/162: “tanto el poder de dirección *strictu sensu* como el disciplinario (...) 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 extralaboral del trabajador”; Dirección del Trabajo, 13 de julio de 2018, Dictamen N°3739.

encuentra sustento en diversas disposiciones contenidas en la normativa laboral. Tratándose del reglamento interno, los artículos 153 y 154 N°5 y N°9 del CT disponen claramente que deben contemplarse en el mismo solamente las obligaciones y prohibiciones que deben observar los dependientes con ocasión de sus labores, vida y permanencia en la empresa. El artículo 67 de la Ley N°16.744 hace referencia a las instrucciones sobre higiene y seguridad “en el trabajo” que puede imponer el empleador a los trabajadores. El artículo 7 del CT, al definir el contrato individual de trabajo, y el artículo 10 del mismo Código, que establece el contenido mínimo del contrato de trabajo, revelan que las obligaciones que deben contenerse en el contrato deben estar en directa conexión con las labores que se obliga a ejecutar el trabajador. Los artículos 6, 306 y 320 del CT, al determinar el contenido del instrumento colectivo de trabajo, señalan que pueden regular las condiciones comunes de trabajo, siendo, por tanto, extraño a su objeto contener estipulaciones que no dicen relación con la conducta a observar en su calidad de trabajador dependiente por quienes quedan cubiertos por el instrumento colectivo.

Si el propio contrato de trabajo no puede regular aspectos de la vida personal del trabajador ajenos al mismo, con mayor razón no lo puede hacer el empleador a través del poder de dirección. Lo que queda demostrado a través de la regulación normativa de los reglamentos empresariales que reconoce el ordenamiento jurídico nacional y que son expresión del poder de dirección.

La conducta extra-laboral del trabajador –todo aquello tocante a la vida familiar, las amistades, el ocio– no puede ser objeto del poder directivo, como regla general. Lo que el trabajador hace o deja de hacer fuera de su jornada de trabajo y fuera del lugar de trabajo, cuando no está a disposición del empleador, no constituye un ámbito lícito de regulación por medio del ejercicio del poder de dirección empresarial.⁶¹ Es por ello que: “pueden desobedecerse, sin que se derive incumplimiento contractual alguno para el trabajador, las órdenes sobre aspectos ajenos a la relación laboral y sin

⁶¹ MONTAYA MELGAR, cit. (n. 51), p. 193; MAINARDI, cit. (n. 58), p. 130; GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier, *La causalidad del despido disciplinario*, Editorial Civitas, Madrid, 2009, p. 82; DI PAOLA, cit. (n. 58), p. 69; MORATO, cit. (n. 2), p. 107; PÉREZ REY, Joaquín, *El despido disciplinario*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2013, p. 56.

ninguna repercusión sobre ella”.⁶² El poder del empleador tiene como espacio geográfico de actuación el centro de trabajo y se circunscribe a la actuación del trabajador en horas de trabajo.⁶³ “No abarca por tanto la facultad para determinar o condicionar el modo de vida ni podrá, en consecuencia, sancionar comportamientos irrelevantes a efectos del desarrollo de la relación de trabajo o del cumplimiento de la prestación laboral”.⁶⁴ Regla general, que es manifestación del valor superior de la libertad de la persona, y permite al trabajador determinar su conducta libremente en cualquier situación en que no resulta constreñido por las obligaciones laborales,⁶⁵ no pudiendo la conducta extra-laboral ser afectada ilegítimamente por el empleador, tal como resulta principalmente de lo dispuesto en el artículo 2, incisos 1º y 2º, y en el artículo 5, inciso 1º, del CT.

La regla anterior no es absoluta, debido a que no toda conducta extra-laboral es ajena a los poderes del empleador. Los hábitos y comportamientos de la vida personal pueden también ser centro de atención para los poderes de dirección y disciplinario cuando pueden tener un impacto en el lugar de trabajo, afectar la correcta ejecución del trabajo convenido o vulnerar deberes de conducta del trabajador, como los de colaboración, lealtad y honradez. Es así que la conducta extra-laboral puede ser regulada por el poder de dirección en los siguientes casos: (a) cuando tiene un demostrable impacto en el ambiente de trabajo, poniendo en riesgo el éxito de la obligación de seguridad del empleador y la garantía de respecto de los derechos fundamentales de los trabajadores con ocasión del trabajo; (b) cuando el empleador razonablemente considera que la conducta extra-laboral puede afectar el correcto desempeño del trabajo convenido; (c) cuando la conducta personal del dependiente afecta la imagen o intereses del empleador, poniendo en riesgo el éxito empresarial; (d) cuando la conducta extra-laboral es desleal o deshonesto, afectando el deber de lealtad o honradez que forma parte del contenido obligacional del contrato de trabajo.⁶⁶

⁶² MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2014, 45ª ed. actualizada, p. 331.

⁶³ MORATO, cit. (n. 2), p.107.

⁶⁴ MORATO, cit. (n. 2), p.107.

⁶⁵ Dirección del Trabajo, 30 de agosto de 2002, Dictamen N°2856/162.

⁶⁶ FINKIN, cit. (n. 58), pp. 958-959. Similarmente: AUVERGNON, cit. (n. 58), pp. 40-41; SÁNCHEZ ABRIL, Patricia; LEVIN, Avner; DEL RIEGO, Alissa, “Blurred Boundaries: Social Media Privacy and the Twenty-

a) Conducta extra-laboral que afecta el ambiente laboral.

El empleador, bajo las normas estatales anti-discriminatorias, protectoras de los derechos fundamentales de los trabajadores y las que regulan el deber de seguridad, debe adoptar todas las razonables medidas para prevenir el acoso laboral, el acoso sexual y evitar toda otra conducta atentatoria de los derechos fundamentales de sus trabajadores por parte de otros trabajadores (compañeros de trabajo) con ocasión o a causa del trabajo.⁶⁷ Es así, que existe un riesgo que el empleador sea responsable por conductas ejecutadas por sus dependientes en el “curso” del empleo, lo que es entendido ampliamente, incluyéndose conductas que pueden ser llevadas a cabo únicamente por ser dependiente del empleador fuera del lugar de trabajo y del horario laboral. Lo que legitima al empleador impartir obligaciones y prohibiciones a los trabajadores, especialmente a los que tienen personal a su cargo, dirigidas a evitar atentados de derechos fundamentales de compañeros de trabajo o del personal a su cargo fuera del lugar y del horario de trabajo, particularmente tratándose conductas constitutivas de acoso laboral, de acoso sexual,⁶⁸ y atentatorias de la honra y dignidad.⁶⁹

En la jurisprudencia comparada se ha considerado que es una orden legal y razonable prohibir a un trabajador contactar a una compañera de trabajo fuera de la jornada de trabajo luego que el empleador fuera informado por la víctima que un compañero de trabajo la estaba acosando a través de reiterados intentos de contactarse con ella mediante llamadas telefónicas que tenían lugar fuera de la jornada laboral y del lugar de trabajo, producto que tal conducta estaba teniendo un impacto adverso en el ambiente de

First-Century Employee”, *American Business Law Journal*, 2012, Vol. 49, N° 1, pp. 89-95; OWENS, RILEY Y MURRAY, cit. (n. 1), pp. 261-263; STEWART, FORSYTH, IRVING, JOHNSTONE Y MCCRYSTAL, cit. (n. 1), pp. 499-503; STEWART, cit. (n. 1), pp. 286-287; ANDERSON, BRODIE Y RILEY, cit. (n. 58), pp. 152-159; CARABETTA, Giuseppe, “Off-Duty Misconduct and the Employment Relationship: A Review of the Case Law”, *Australian Business Law Review*, 2021, Vol. 48, N° 6, pp. 497-511.

⁶⁷ OWENS, RILEY Y MURRAY, cit. (n. 1), pp. 261-263; STEWART, FORSYTH, IRVING, JOHNSTONE Y MCCRYSTAL, cit. (n. 1), pp. 499-503; STEWART, cit. (n. 1), pp. 286-287; ANDERSON, BRODIE Y RILEY, cit. (n. 58), pp. 152-159.

⁶⁸ En Chile emblemático es la condena del empleador (hospital), en un juicio tramitado bajo el procedimiento de tutela laboral, producto de conductas de acoso sexual y de acoso laboral, esencialmente mediante mensajes de *WhatsApp*, algunos de ellos enviados fuera del horario de trabajo, del médico jefe de una unidad que tuvieron por víctima a una doctora que formaba parte de su equipo, cfr.: Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 7 de junio de 2018, RIT T-309-2018.

⁶⁹ OWENS, RILEY Y MURRAY, cit. (n. 1), pp. 261-263; STEWART, FORSYTH, IRVING, JOHNSTONE Y MCCRYSTAL, cit. (n. 1), pp. 499-503; STEWART, cit. (n. 1), pp. 286-287; ANDERSON, BRODIE Y RILEY, cit. (n. 58), pp. 152-159.

trabajo porque causó estrés a la víctima y los miembros del equipo estaban poniendo reducida atención a sus deberes laborales debido a la situación de acoso que estaba sufriendo una compañera de trabajo.⁷⁰ Igualmente, puede considerarse legal prohibir fuera de la jornada laboral: la divulgación en redes sociales o en otros medios digitales de mensajes que pueden constituir *bullying* (*cyberbullying*),⁷¹ conductas de acoso o que afectan la honra y/o atentan en contra del derecho a la no discriminación, que tienen por víctima otro trabajador, sea compañero de trabajo o supervisor, a al propio empleador.⁷²

b) Conducta extra-laboral que afecta el desempeño laboral.

El empleador puede legítimamente regular la conducta personal del trabajador cuando influye directamente en la ejecución de la prestación laboral convenida. Se comprende dentro del ámbito de regulación del empleador la vida no laboral del dependiente cuando ésta afecta grave y negativamente el trabajo o provoca efectos perjudiciales en el óptimo cumplimiento de la prestación laboral.⁷³ Así, por ejemplo, el empleador puede imponer a los deportistas profesionales ciertas exigencias sobre estilo de vida saludable,⁷⁴ una empresa de tendencia puede requerir o prohibir a sus trabajadores conductas extra-laborales que sean incompatibles con los

⁷⁰ Federal Court (Australia), 15 de octubre de 1996, “McManus, Graham George Clive v Scott-Charlton, Robin”, (1996) 70 FCR 16.

⁷¹ El *cyberbullying* es: “cualquier conducta llevada a cabo a través de medios electrónicos o digitales por individuos o grupos que repetidamente comunican mensajes hostiles o agresivos que persiguen causar daño o incomodidad en otros”, cfr.: TOKUNAGA, Robert, “Following you Home from School: A Critical Review and Synthesis of Research on Cyberbullying Victimization”, *Computers in Human Behavior*, 2010, Vol. 26, pp. 278-279. Similarmente: GRIGG, Dorothy, ‘Cyber-Aggression: Definition and Concept of Cyberbullying’, *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 2010, Vol. 20, p. 144; DE VICENTE PACHÉS, Fernando, “Acoso en el trabajo por medio de dispositivos digitales y su repercusión en la salud de la persona trabajadora: ¿no es momento de tomarnos en serio su prevención?”, en: RODRÍGUEZ-PIÑEIRO, M.; TODOLÍ, A. (Dir.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Aranzadi, Navarra, 2020, pp. 649 ss.

⁷² ANDERSON, BRODIE Y RILEY, cit. (n. 58), pp. 158-159; Industrial Tribunals Northern Ireland (Reino Unido), 12 de marzo de 2012, “Teggart v Teletech UK” (2004) IRLR 625, case ref.: 704/11.

⁷³ GRISOLIA E HIERREZUELO, cit. (n. 58), p. 502; MORATO, cit. (n. 2), p.108; STEWART, FORSYTH, IRVING, JOHNSTONE Y MCCRYSTAL, cit. (n. 1), p. 499; FINKIN, cit. (n. 58), pp. 958-959; MANTOUVALOU, Virginia, “Life After Work: Privacy and Dismissal”, *LSE Law, Society and Economy Working Papers*, 2008, N° 5, p. 24. El Código del Trabajo francés en su artículo L.1121-1 reconoce expresamente la posibilidad de regular la conducta extra-laboral que afecte el cumplimiento del trabajo convenido.

⁷⁴ STEWART, FORSYTH, IRVING, JOHNSTONE Y MCCRYSTAL, cit. (n. 1), p. 499.

ideales o valores que persigue o representa el empleador.⁷⁵

Igualmente, bajo el argumento que tiene un impacto negativo en el desempeño del trabajo y riesgo para la seguridad en el lugar de trabajo, se admite que es legítima la prohibición de presentarse a ejecutar el trabajo convenido bajo la “influencia” del alcohol y/o drogas. Lo que conlleva implícita la restricción de la libertad del dependiente en el consumo de alcohol y drogas durante su tiempo libre, debiendo evitar que pueda afectar su desempeño laboral.⁷⁶ Mayor problema presentan los test de drogas, puesto que ellos y, particularmente, los que utilizan muestreos de cabello, sangre y orina, generalmente no determinan si el trabajador está bajo la influencia de drogas mientras está trabajando, tal como lo sostiene la jurisprudencia judicial nacional⁷⁷ y extranjera.⁷⁸ Por lo que se requiere de

⁷⁵ FINKIN, cit. (n. 58), p. 969; MANTOUVALOU, cit. (n. 73), pp. 24-25; STEWART, FORSYTH, IRVING, JOHNSTONE Y McCRYSTAL, cit. (n. 1), p. 499.

⁷⁶ ANDERSON, BRODIE Y RILEY, cit. (n.58), p.155. La jurisprudencia australiana clarifica el alcance de la regulación del consumo de alcohol y drogas en el tiempo libre, al sostener: “the employer has a legitimate right (and indeed obligation) to try and eliminate the risk that employees might come to work impaired by drugs or alcohol such that they could pose risk to health or safety. Beyond that the employer has no right to dictate what drugs or alcohol its employees take in their own time. Indeed, it would be unjust and unreasonable to do so”, cfr.: Fair Work Commission (Australia), 26 de marzo de 2012, “Endeavour Energy v Communications Union of Australia”, [2012] FWA 1809. La jurisprudencia de Nueva Zelanda ha hecho suya la doctrina australiana, como se puede observar en los siguientes casos: Employment Court Wellington (Nueva Zelanda), 6 de septiembre de 2012, “Hayllar v The Goodtime Food Co Ltd”, [2012] NZEmpC 153, [2012] ERNZ 333; Employment Court Christchurch (Nueva Zelanda), 2 de febrero de 2012, “Hooper v Coca-Cola Amatil (New Zealand) Ltd”, [2012] NZ EmpC 11, (2012) NZELR 519; Employment Court Auckland (Nueva Zelanda), 24 de octubre de 2013, “Electrical Union 2001 Inc V Mighty River Power Ltd”, [2013] NZEmpC 197.

⁷⁷ En Chile, la jurisprudencia mayoritaria correctamente considera que un examen de drogas que arroja positivo no equivale a estar bajo la influencia de drogas, habiéndose declarado injustificado el despido disciplinario fundado en que el examen de drogas arrojó positivo, porque el mismo no acredita que el trabajador haya infringido las normas que le prohíben presentarse al lugar de trabajo bajo la influencia de drogas. Entre otras sentencias: Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 3 de diciembre de 2018, RIT T-669-2018; Corte de Apelaciones de Antofagasta, 22 de noviembre de 2019, Rol N°334-2019; Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 13 de septiembre de 2017, RIT O-2567-2017; Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 20 de junio de 2017, RIT T-24-2017; Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 2 de mayo de 2017, T-249-2016; Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 7 de abril de 2017, RIT T-26-2017.

⁷⁸ En Australia: Western Australian Industrial Relations Commission (Australia), 19 de junio de 1998, “BHP Iron Ore Pty Ltd v Construction, Mining Energy, Timberyards, Sawmills and Woodworkers Union of Australia, Western Australia Branch” (1998) 82 IR 162; Industrial Relations Commission of New South Wales (Australia), 25 de agosto de 2008, “Shell Refining Australia Pty Ltd v Construction, Forestry, Mining and Energy Union” [2008] AIRCFB 428; Fair Work Commission (Australia), 5 de junio de 2013, “Mr Raymond Briggs v AWH Pty Ltd” [2013] FWCFCB 3316; Fair Work Commission

prueba adicional a los resultados del test de drogas, ante una controversia sobre si un trabajador está bajo la influencia de drogas, para comprobar esta situación.

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

Asimismo, determinadas actuaciones llevadas a cabo por el trabajador fuera del lugar de trabajo y jornada laboral son relevantes para la imagen que la empresa proyecta socialmente o son necesarias para el cumplimiento de obligaciones laborales.⁷⁹ Situación que tiene cabida especialmente respecto de aquellos trabajadores que cuentan con un mayor grado de confianza del empleador o les es exigible mayor lealtad en función de las características de la prestación que desarrollan y tratándose de dependientes de empresas de tendencia.⁸⁰ Ejemplos característicos lo constituyen: (i) las relaciones sexuales de académicos con estudiantes que son sus alumnas, conductas de acoso sexual de académicos que tienen por víctimas a alumnas, conductas de acoso sexual de representantes del empleador contra personal a su cargo, todas fuera del lugar y tiempo de trabajo;⁸¹ (ii) las conductas personales de trabajadores, contrarias a las normas estatales que con alta probabilidad afectan o ponen en peligro la responsabilidad, reputación empresarial o actividad económica del empleador,⁸² particularmente si la conducta personal del trabajador aparece en redes sociales o en medios de comunicación, figurando el nombre del empleador;⁸³ (iii) las conductas

(Australia), 10 de marzo de 2014, “Maritime Union of Australia v DP World Brisbane Pty Ltd; DP World (Fremantle) Ltd; DP World Melbourne Ltd; DP World Sydney Ltd” [2014] FWC 1523. En España: Tribunal Superior de Justicia de Les Illes Balears (España), 22 de marzo de 2019, sentencia 101/2019, Rec. 532/2018.

⁷⁹ MORATO, cit. (n. 2), pp. 108-109.

⁸⁰ FINKIN, cit. (n. 58), p. 969; MANTOUVALOU, cit. (n. 73), pp. 24-25.

⁸¹ STEWART, FORSYTH, IRVING, JOHNSTONE Y MCCRYSTAL, cit. (n. 1), p. 499.

⁸² MANTOUVALOU, Virginia, “Human Rights and Unfair Dismissal: Private Acts in Public Spaces”, *Modern Law Review*, 2008, Vol. 71, N° 6, pp. 921 y 931; ANDERSON, BRODIE Y RILEY, cit. (n. 58), p. 152.

⁸³ Este tipo de conducta conlleva potencial pérdida de clientes y riesgo de no atraer nuevos clientes. En este sentido en Nueva Zelanda: Employment Court Auckland (Nueva Zelanda), 13 de noviembre de 2013, “Hallwright v Forsyth Barr”, [2013] NZEmpC 202. Similarmente, a propósito de mensajes u opiniones publicados en redes sociales: Cour du travail de Liège (Bélgica), 24 marzo de 2017, Rol N° 2016-AL-94; Juzgado de lo Social N°2 de Palma de Mallorca (España), 28 de febrero de 2018, Núm. 74/18. Para un estudio más acabado véase: LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, “Libertad de expresión y redes

extralaborales de trabajadores de empresas de tendencia incompatibles con los valores o ideario que representa o persigue el empleador,⁸⁴ o más precisamente, conductas personales incompatibles con la prestación de trabajo convenida con la empresa de tendencia.⁸⁵ Lo que debería ser aplicable exclusivamente a los dependientes que trabajan directamente conectados con la propagación del *imago mundi* que pregona la entidad de tendencia y no a los trabajadores que prestan servicios neutros, sin conexión con el ideario.⁸⁶ Todas situaciones en que, en principio, son lícitas las obligaciones y prohibiciones impuestas unilateralmente por el empleador al trabajador respecto de su vida privada, por incidir la misma directamente en la imagen o negocios de la empresa.

La regulación de la conducta extralaboral del trabajador en virtud de mandatos empresariales fundado en la protección y resguardo de la imagen, buen nombre o prestigio de la empresa solamente podrá ser lícita si se persigue tutelar la honra de la empresa.⁸⁷ En otros términos, solamente podría limitarse la conducta extralaboral si provoca una afectación negativa en la reputación o prestigio social de la empresa.⁸⁸ Lo que ocurre si la naturaleza de la actividad de la empresa es incompatible con el comportamiento privado del trabajador.⁸⁹ Constituyen ejemplos de estas conductas, las que atacan la reputación comercial de la empresa en cuestiones esenciales de

sociales ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo”, *Temas Laborales*, 2019, N° 146, pp. 95-102.

⁸⁴ FINKIN, cit. (n. 58), p. 969; MANTOUVALOU, cit. (n. 73), pp. 24-25.

⁸⁵ APARICIO, Joaquín, “Empresas ideológicas y derechos fundamentales del trabajador”, en: APARICIO, J.; BAYLOS, A. (Coords.), *Autoridad y democracia en la empresa*, Editorial Trotta, Madrid, 1992, pp. 92-93.

⁸⁶ BAYLOS GRAU, Antonio, “Despido de un profesor de religión en un colegio privado”, *Revista Política Social*, 1980, N° 126, p. 263; GOÑI SEIN, José Luis, *El respeto a la esfera privada del trabajador*, Editorial Civitas, Madrid, 1988, pp. 288-289; IRURETA URIARTE, Pedro, “Situación legal de las personas que prestan servicios a una entidad religiosa”, *Revista Chilena de Derecho*, 2013, Vol. 40, N° 2, pp. 503-505; CAMÓS VICTORIA, Ignacio, “La gestión de la diversidad religiosa en el ámbito del empleo y las empresas de tendencia”, en: CAMAS, F. (Coord.), *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2016, pp. 77-78.

⁸⁷ La posición actual en la jurisprudencia judicial nacional es reconocer la honra en su aspecto objetivo a las personas jurídicas: Corte Suprema, 4 de junio de 2008, Rol N°1736-2008; Corte Suprema, 1 de diciembre de 2015, Rol N°12.873-2015; Corte de Apelaciones de Temuco, 18 de mayo de 2017, Rol N°1177-2017; Corte de Apelaciones de Concepción, 13 de agosto de 2018, Rol N°8314-2018; Corte de Apelaciones de Santiago, 5 de junio de 2020, Rol N°171536-2019.

⁸⁸ ROJAS RIVERO, Gloria P., *La libertad de expresión del trabajador*, Editorial Trotta, Madrid, 1991, p. 113.

⁸⁹ GOÑI, cit. (n. 86), p. 272.

su giro, denuncias falsas que afectan el prestigio de la empresa.⁹⁰ Por el contrario, toda otra conducta extralaboral que no atente ciertamente contra el prestigio empresarial no puede ser regulada por el poder de mando, pues en estos casos la discrecionalidad empresarial debe ser limitada, no pudiendo aceptarse que pueda regularse la vida personal del trabajador según criterios subjetivos de honra determinados por el empleador.⁹¹

Por otra parte, la regulación por el empleador de la conducta extralaboral fundado en la necesidad de protección de los intereses o imagen de la empresa debe ser razonable, no pudiéndose limitar desproporcionadamente los derechos fundamentales del trabajador, como lo podría ser la libertad de expresión, la privacidad o el derecho a la no discriminación.⁹²

d) Conductas extra-laborales contrarias a los deberes de honradez o lealtad.

Los deberes de lealtad y honradez imponen al trabajador no incurrir dentro y fuera de la jornada laboral en conductas que vulneren esos deberes. Por lo que es legítimo establecer, en virtud del poder de dirección, obligaciones y prohibiciones que persigan garantizar el cumplimiento de tales deberes, inclusive, fuera de la jornada laboral, como lo pueden ser los mandatos de no hurtar o robar bienes de propiedad del empleador; no utilizar indebidamente los bienes del empleador que se le han entregado al dependiente para fines laborales (autos, celulares, correo electrónico, claves bancarias);⁹³ prohibición de no hacer uso indebido de beneficios del empleador o de la seguridad social, tales como licencias médicas para irse de vacaciones o trabajar en su propio negocio o en otra empresa; prohibición de competir con el empleador; prohibición de divulgar información

⁹⁰ IRURETA URIARTE, Pedro, "El estándar normativo de la injuria laboral", *Revista de Derecho Universidad Austral de Chile*, 2012, Vol. XXV, N° 2, p. 89; PUCHETA, Mauro, "La libertad de expresión del trabajador", *Revista de Derecho Laboral*, 2014, N° 1, pp. 223-224.

⁹¹ IRURETA, cit. (n. 90), p. 89; PUCHETA, cit. (n. 90), p. 224.

⁹² PALOMEQUE Y ÁLVAREZ DE LA ROSA, cit. (n. 20), p. 564. Sobre los conflictos entre el ideario de empresas de tendencia y derechos fundamentales de los trabajadores a nivel jurisprudencial véase: PAÚL DÍAZ, Álvaro, "Fernández Martínez contra España: caso sobre neutralidad religiosa con implicancias para Chile y el Sistema Interamericano", *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*, 2016, Año 23, N° 1, pp. 269-287.

⁹³ AUVERGNON, cit. (n. 58), p. 40.

confidencial.⁹⁴ Todos mandatos que son legítimos, al ser simplemente manifestación de deberes de la esencia del contrato de trabajo.

Así las cosas, las conductas extralaborales directamente relacionadas con la correcta ejecución del contrato de trabajo y protección de los intereses de la empresa pueden ser objeto del ejercicio del poder de dirección, estando obligado el dependiente a obedecer las órdenes e instrucciones que regulan tal tipo de conductas. Ahora bien, establecer una línea divisoria entre materias puramente privadas y aquellas que en un grado suficiente afectan la relación de trabajo no siempre resulta fácil.⁹⁵ Dentro de las situaciones dudosas, solamente, a modo ejemplar, cabe mencionar las órdenes dirigidas a los trabajadores para impedir asaltos contra compañeros de trabajo o riñas entre trabajadores de la misma empresa fuera de la jornada de trabajo. Casos en que la libertad individual y vida privada impone una duda razonable sobre si son legítimas o no las órdenes del empleador dirigidas a regular comportamientos de esa naturaleza. Debe analizarse cada caso particular para determinar la legitimidad de las órdenes, sin perjuicio de tener como consideración que la actuación del trabajador en su ámbito privado susceptible de provocar un cumplimiento claramente defectuoso de la prestación convenida o atentar contra los deberes de conducta estrechamente vinculados a la misma puede ser objeto de mandatos empresariales.⁹⁶

3. Legalidad de las órdenes impartidas.

Los mandatos impartidos por el empleador deben ser legales; requisito que es necesario para que el trabajador se encuentre obligado a cumplir los mismos en virtud del deber de obediencia.⁹⁷ Dicha regla habilita al trabajador desobedecer legítimamente las instrucciones ilegales, esto es, cuyo cumplimiento importa infringir una obligación o prohibición impuesta por la normativa estatal, sea que involucren o no la comisión de un delito.⁹⁸

⁹⁴ En reiteradas ocasiones por conductas ex-laborales como las mencionadas, se ha declarado justificado el despido disciplinario. Véase: FERNÁNDEZ, “Poder disciplinario...”, cit. (n. 57), pp. 295-296. Similarmente en Francia: AUVERGNON, cit. (n. 58), pp. 36-44.

⁹⁵ STEWART, FORSYTH, IRVING, JOHNSTONE Y MCCRYSTAL, cit. (n. 1), p. 499.

⁹⁶ MORATO, cit. (n. 2), p. 109.

⁹⁷ ANDERSON, cit. (n. 42), p. 101; OWENS, RILEY Y MURRAY, cit. (n. 1), p. 260; IRVING, cit. (n. 1), pp. 501-502; LIZAMA Y LIZAMA, cit. (n. 8), p. 112.

⁹⁸ DIEGUEZ, cit. (n. 20), p. 94; OWENS, RILEY Y MURRAY, cit. (n. 1), p. 260; IRVING, cit. (n. 1), pp. 501-502;

De esta forma, el empleador no puede impartir órdenes que conlleven la comisión de un delito, tal como robar, hurtar, matar; ni la vulneración de otros deberes o prohibiciones impuestas por el ordenamiento jurídico, tales como, conducir un bus o camión a una velocidad o un tiempo superior al establecido por la normativa estatal, incurrir en actos de competencia desleal; establecer órdenes que importen vulnerar derechos fundamentales de compañeros de trabajo, como, por ejemplo, ordenar revisar los correos personales de esos trabajadores.

Si el trabajador obedece órdenes del empleador o de uno de sus representantes que son ilegales o contrarias a otras normas internas, no incurre en falta laboral,⁹⁹ desde que no se encuentra laboralmente obligado a representar al empleador la ilegalidad de la orden, ni tiene el deber de desobedecer los mandatos ilegales, siendo la desobediencia legítima en tal supuesto un derecho potestativo que puede o no ser ejercicio.¹⁰⁰ Igualmente, si la orden ilegal es obedecida, provocando tal cumplimiento una vulneración de derechos fundamentales al trabajador que obedece, el empleador no queda liberado de dicha vulneración, debiendo responder por el ejercicio ilegal de su poder directivo.¹⁰¹

III. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL EJERCICIO IRREGULAR DEL PODER DE DIRECCIÓN: ¿SOLVE ET REPETE O DERECHO DE RESISTENCIA?

Si el empleador cumple en las órdenes e instrucciones impartidas los

GRISOLIA E HIERREZUELO, cit. (n. 58), p. 500; LIZAMA Y LIZAMA, cit. (n. 8), p. 112.

⁹⁹ Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 22 de marzo de 2020, RIT O-128-2019; Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 5 de agosto de 2019, RIT O-7129-2018. Sin embargo, la ausencia de falta laboral no libera al trabajador de eventual responsabilidad penal como consecuencia de la obediencia de órdenes ilegales.

¹⁰⁰ IRVING, cit. (n. 1), p. 501. En sentido contrario se ha resuelto que el trabajador debe representar al empleador la orden impropia, y si no lo hace y cumple ésta incurre en falta laboral: Corte de Apelaciones de Valparaíso, 22 de junio de 2015, Rol N°156-2015.

¹⁰¹ Se ha considerado vulneratoria de la integridad psíquica y de la honra de un trabajador la orden que le es impartida por el empleador de asistir a trabajar a un local comercial a pesar de que había sido clausurado por la autoridad competente, siendo detenido el trabajador a consecuencia de infringir la orden de clausura por Carabineros de Chile, cfr.: Primer Juzgado de Letras de Ovalle, 17 de enero de 2020, RIT T-6-2019.

requisitos del ejercicio regular del poder de dirección, el trabajador debe cumplirlas en virtud del deber de obediencia, y si las desobedece incurre en una desobediencia ilegítima.¹⁰² Se entiende por tal la falta de cumplimiento o incumplimiento imperfecto de las órdenes impartidas por el empleador o por sus representantes laborales en virtud del ejercicio regular del poder de dirección.¹⁰³ Se trata de una falta laboral por transgresión del deber de obediencia que puede ser objeto de una sanción disciplinaria, la que, si es grave, puede fundar el despido disciplinario.¹⁰⁴

La duda surge con las órdenes ilícitas o ilegales impartidas por el empleador fundado en el poder de dirección, esto es, con los mandatos empresariales que no respetan los requisitos del ejercicio irregular del poder de dirección. El problema que plantea esta situación es si el trabajador debe cumplir las órdenes ilegales y luego ejercer los mecanismos de defensa correspondientes ante un tercero (*solve et repete*), generalmente los tribunales de justicia o, por el contrario, puede desobedecerlas, representando al empleador la ilegalidad de la orden o instrucción, sin que la desobediencia en este caso pueda estimarse constitutiva de falta laboral (derecho de resistencia).

El ordenamiento jurídico nacional no soluciona el problema, debido a que no regula las consecuencias jurídicas que derivan del ejercicio irregular del poder de dirección ni tampoco el derecho de resistencia del trabajador. De modo implícito solamente trata el derecho de resistencia en dos normas del CT. En primer lugar, a propósito del despido disciplinario, en el artículo 160 N°4, al establecer como causa de despido disciplinario el: “Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: [...] b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato”. Disposición que a contrario *sensu*, implica que si las órdenes del

¹⁰² PÉREZ, cit. (n. 51), pp. 105-106; GORELLI, cit. (n. 8), pp. 76-77; POQUET, Raquel, “El límite de la desobediencia a las órdenes del empresario”, *IUSLabor*, 2014, N° 3, pp. 2-7.

¹⁰³ POQUET, cit. (n. 102), p. 3.

¹⁰⁴ En el Estatuto de los Trabajadores de España se reconoce en el artículo 54.2 letra b) como fundamento del despido disciplinario “b) *La indisciplina o desobediencia en el trabajo*”. Causal específica que no existe en el Derecho del Trabajo chileno, debiéndose encuadrar la desobediencia ilegítima, cuando es grave, para fundar el despido disciplinario en alguna de las causales establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo. Lo que dependerá de la transgresión particular del deber de obediencia, debiéndose analizar caso a caso, para determinar si se configura el despido disciplinario, y luego, qué causal de las previstas en la legislación laboral nacional corresponde invocar en la carta de despido.

empleador no son justificadas ni legales el trabajador puede no cumplirlas; desobediencia que no puede configurar una falta laboral fundante del despido disciplinario, porque solamente lo es la negativa a trabajar sin causa justificada más no la desobediencia justificada, como ocurre precisamente cuando se imparten órdenes ilegales al ejecutar el trabajo.¹⁰⁵ En segundo lugar, el artículo 184 bis, regula el derecho de resistencia del trabajador, en la forma de interrupción de sus labores, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para su vida o salud.¹⁰⁶ Fuera de estas normas no existe ninguna otra manifestación expresa a nivel normativo nacional del derecho de resistencia, no encontrándose reguladas las consecuencias jurídicas derivadas de las órdenes e instrucciones ilegítimas que imparte el empleador a sus dependientes en otros supuestos distintos a los regulados en las normas citadas del CT.

La ausencia de regulación orgánica de las consecuencias jurídicas del ejercicio irregular del poder de dirección ha provocado el surgimiento de dos posiciones opuestas. Una que reconoce el deber de obediencia ante cualquier mandato del empleador, fundado en el principio *solve et repete*, y otra que reconoce el derecho de resistencia ante las órdenes empresariales irregulares.

1. El deber de obediencia ante todo mandato del empleador fundado en el principio solve et repete.

Una posición doctrinaria¹⁰⁷ y jurisprudencial¹⁰⁸ sostiene que los mandatos empresariales gozan de una presunción *cuasi iuris et de iure* de legitimidad. Lo que provoca, de acuerdo a la misma, que el trabajador debe obedecer todas las órdenes del empleador, aun en el supuesto que constituyen una extralimitación del poder de dirección, quedándole al

¹⁰⁵ FERNÁNDEZ, “*El poder disciplinario...*”, cit. (n. 57), pp. 127-128.

¹⁰⁶ DOMÍNGUEZ MONTOYA, Álvaro, *Las causales del despido disciplinario en Chile*, Thomson Reuters, Santiago, 2021, p. 330.

¹⁰⁷ GARCÍA, cit. (n. 1), p. 915; THAYER Y NOVOA, cit. (n. 11), p. 120.

¹⁰⁸ Corte de Apelaciones de Rancagua, 5 de agosto de 2010, Rol N°95-2010; Corte de Apelaciones de Santiago, 21 de marzo de 2011, Rol N°1500-2010; Corte de Apelaciones de Temuco, 29 de octubre de 2012, Rol N°211-2012; Corte de Apelaciones de La Serena, 7 de diciembre de 2012, Rol N°95-2012; Corte de Apelaciones de Santiago, 20 de mayo de 2014, Rol N°1906-2013; Corte de Apelaciones de Antofagasta, 14 de noviembre de 2019, Rol N°302-2019.

trabajador tan sólo la posibilidad de reclamar contra los mandatos ilegales tras obedecerlos.¹⁰⁹

Si se admite la obediencia obligada del trabajador, presumiéndose la legitimidad de las órdenes empresariales sin perjuicio de la reclamación posterior, a la orden del empleador se le estaría dando un tratamiento similar a la del acto administrativo, ya que éste se presume válido desde que se dicta, despegando todos sus efectos desde el momento de su dictación (*solve et repete*).¹¹⁰ De acuerdo a esta posición la desobediencia de *facto* de órdenes ilegítimas constituye una falta laboral.¹¹¹

La posición *solve et repete* encuentra su fundamento en diversos argumentos. En primer lugar, la carencia de legitimación del trabajador para transformarse en propio juez y, por ello su falta de idoneidad para controlar la legalidad de la orden, la que queda diferida automáticamente para un momento posterior a su ejecución, siendo reservada a una instancia ajena a las partes del contrato de trabajo. En segundo término, estrechamente conectado con el anterior, determina que el orden en la empresa quedaría afectado si las instrucciones y órdenes del empleador fueran discutibles en todo momento y lugar por el trabajador. El tercer argumento alude a que las órdenes del empleador gozan de cierta presunción de legalidad, debiendo ser inmediatamente ejecutadas, mientras no se haya declarado judicialmente su nulidad.¹¹²

¹⁰⁹ THAYER Y NOVOA, cit. (n. 11), p. 120: “En general en nuestro ordenamiento parece inclinarse por la presunción de legitimidad de la orden empresarial, con lo que se impone un deber de obediencia abstracto del trabajador sin que pueda valorar por sí la legitimidad de la orden; por lo cual existirá un *ius resistentiae* incompleto que otorga un derecho de reclamo al trabajador, el que puede llegar hasta la acción por despido indirecto”.

¹¹⁰ IRURETA URIARTE, Pedro, “La salida intempestiva y la negativa a trabajar: un supuesto de abandono por incumplimiento contractual”, *Revista Chilena de Derecho*, 2016, Vol. 43, N° 3, p. 912.

¹¹¹ En un primer momento la jurisprudencia española adoptó la posición que regía el *solve et repete* en el ejercicio del poder de dirección, no pudiendo el trabajador de *facto* negarse a obedecer las órdenes ilegítimas, sino solamente después de cumplidas dichas órdenes reclamar la reparación correspondiente. Véase un resumen de esta posición y de los argumentos que la sustentan en: ROMÁN, cit. (n. 1), pp. 351-355; MORATO, cit. (n. 2), pp. 145-150.

¹¹² CRUZ VILLALÓN, Jesús, *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, Servicio de Publicaciones del Ministerio del Trabajo, Madrid, 1983, pp. 199 ss.; GARCÍA, cit. (n. 1), pp. 857 ss.; FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda, *El poder disciplinario en la empresa*, Editorial Civitas, Madrid, 1991, p. 193; ROMÁN, cit. (n. 1), pp. 351-352; MORATO, cit. (n. 2) p. 147-148; GUERRERO OSTOLAZA, José María, “La desobediencia e indisciplina en el trabajo”, en: GIL Y GIL, J.; MANUEL DEL VALLE, J. (Coords.), *El despido disciplinario. Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, Ediciones Cinca, Madrid, 2009, p. 129.

2. Procedencia del derecho de resistencia ante las órdenes empresariales ilegales.

Sin embargo, actualmente existe una posición que, al menos en doctrina comienza a ser mayoritaria, que sostiene que el deber de obediencia no puede ser entendido en forma absoluta, en el sentido que impone al trabajador el deber de cumplir todas las órdenes que se le imparta el empleador, sean legítimas o ilegítimas. Aunque el trabajador, ante mandatos empresariales ilegales, puede obedecerlos y luego acudir al órgano estatal competente en reclamación de un eventual derecho, perjuicio o infracción de la legislación, esta posibilidad no le impide optar por calificar por sí mismo las órdenes impartidas por el empleador previo a su cumplimiento, pudiendo el trabajador negarse legítimamente a cumplir las órdenes ilegítimas en virtud de su derecho de resistencia (*ius resistentiae*), sin incurrir en falta laboral.¹¹³

En efecto, el trabajador no está obligado a obedecer los mandatos ilícitos, no incurriendo con su desobediencia de esos mandatos en una falta laboral, por cuanto el deber de obediencia termina allí donde las órdenes empresariales abandonan el marco de la legalidad que les rige.¹¹⁴ Es así, que se habla de una “desobediencia legítima” como un derecho de resistencia del trabajador ante órdenes ilegales del empleador.¹¹⁵

“El derecho de resistencia es la facultad del trabajador de desobedecer las órdenes del empleador cuando éstas no pertenecen al ámbito de un ejercicio regular de las facultades directivas del empresario”.¹¹⁶ El *ius resistentiae* constituye un derecho subjetivo que dota al trabajador de la

¹¹³ PÉREZ, cit. (n. 51), pp. 106-109; GUERRERO, cit. (n. 112), p. 130; MORATO, cit. (n. 2), p. 155; PALOMEQUE Y ÁLVAREZ DE LA ROSA, cit. (n. 20), p. 653; IRURETA, cit. (n. 110), p. 913; FERNÁNDEZ, “*El poder disciplinario...*”, cit. (n. 57), pp. 129-130; LIZAMA Y LIZAMA, cit. (n. 8), p. 112; DOMÍNGUEZ, cit. (n. 106), pp. 329-330. En el mismo sentido un sector de la jurisprudencia nacional: Juzgado de Letras y Garantía de Caldera, 20 de diciembre de 2013, RIT O-3-2013; Primer Juzgado de Letras de San Fernando, 18 de diciembre de 2020, RIT O-76-2020.

¹¹⁴ PÉREZ, cit. (n. 51), p. 108; GUERRERO, cit. (n. 112), p. 130; ROMÁN, cit. (n. 1), p. 371; MORATO, cit. (n. 2), p. 155; FERNÁNDEZ, “*El poder disciplinario...*”, cit. (n. 57), p. 130.

¹¹⁵ PÉREZ, cit. (n. 51), pp. 108-109; LIZAMA Y LIZAMA, cit. (n. 8), p. 112: “tratándose de órdenes e instrucciones ilegales o irregulares, el trabajador se encuentra autorizado para resistir su cumplimiento y desobedecerlas porque carecen de legitimidad. Esta conducta recibe el calificativo de *ius resistentiae*”; THAYER Y NOVOA, cit. (n. 11), p. 120.

¹¹⁶ GUERRERO, cit. (n. 112), p. 131. Similarmente: ROMÁN, cit. (n. 1), p. 371; GORELLI, cit. (n. 8), p. 81.

facultad para actuar en defensa de sus propios derechos, desobedeciendo las órdenes empresariales ilegales, sin previo pronunciamiento de órganos estatales. Por tanto, tiene la naturaleza jurídica de autotutela individual del trabajador.¹¹⁷

2.1 *Fundamento jurídico del derecho de resistencia.*

No existe claridad en la doctrina y jurisprudencia sobre cuál es el fundamento jurídico del derecho de resistencia. Una posición sostiene que tiene su fundamento en la excepción del contrato no cumplido, puesto que al tener el poder de dirección su fundamento en el contrato de trabajo, si el empleador no cumple los requisitos legales en su ejercicio incurre en incumplimiento del contrato de trabajo. Por tanto, el trabajador no incurre en incumplimiento al contrato de trabajo si desobedece las órdenes empresariales irregulares, debido a que, en virtud del principio *inadimplenti non est adimplendum*, el deudor de su propia obligación no está en incumplimiento contractual si no la cumple cuando su contratante está en incumplimiento de sus propias obligaciones.¹¹⁸ Esta posición, ha recibido diversas críticas, destacando principalmente tres. En primer término, la imposibilidad que tiene para explicar todas las hipótesis en las que cabe la desobediencia legítima del trabajador.¹¹⁹ En segundo lugar, al ejercicio irregular del poder de dirección no siempre puede aplicársele el canon interpretativo del incumplimiento de una obligación contractual del empleador, por cuanto se está más bien ante un derecho potestativo con diversos límites en vez de una obligación contractual propiamente tal.¹²⁰ En tercer lugar, la excepción del contrato no cumplido presupone la existencia de una obligación lícita, exigible, que no es cumplida por una de las partes producto del incumplimiento contractual de la otra parte; obligación que, sin embargo, no existe ante mandatos empresariales irregulares, puesto que ante los mismos el deber de obediencia simplemente no es exigible al trabajador.¹²¹

¹¹⁷ FERRANTE, Vincenzo, *Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato*. Giappichelli, Torino, 2004, pp. 205 ss.; CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), pp. 469 ss.; MORATO, cit. (n. 2), pp. 190 ss.

¹¹⁸ Es la posición en la doctrina italiana más antigua y en cierta jurisprudencia italiana y española. Véase al respecto: CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), pp. 470-474; MORATO, cit. (n. 2), pp. 195-196.

¹¹⁹ MORATO, cit. (n. 2), p. 196.

¹²⁰ FERRANTE, cit. (n. 117), p. 268; CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), p. 475.

¹²¹ CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), p. 475.

Otra posición, que es mayoritaria y a la que adherimos, sostiene que el fundamento del *ius resistentiae* debe buscarse en la relación poder de dirección – deber de obediencia. “Si el fundamento del poder de dirección es el contrato y sus límites los legalmente impuestos, cualquiera orden dada por el empresario en uso de ese poder tiene necesariamente que estar dentro de esos límites, de tal manera que cualquier mandato que los sobrepase carece de fundamento y, por tanto, no tiene la virtualidad de hacer surgir la obligación de obedecer”.¹²² De esta forma, los mandatos empresariales consecuencia del ejercicio irregular del poder de dirección son “órdenes impartidas sin poder, desprovistas de validez y eficacia y, consecuentemente, carentes de fuerza obligatoria susceptible de provocar efecto alguno en la posición subjetiva del trabajador”.¹²³ Esta posición permite justificar que no es necesario la existencia de una norma estatal o convencional que expresamente reconozca el *ius resistentiae* para que pueda ser ejercido legítimamente por el trabajador, aunque, a veces, exista reconocimiento expreso en ciertas normas de algunos supuestos para el ejercicio de este derecho.¹²⁴

Por otra parte, el derecho de resistencia tiene lugar, sea que se comparta la posición que el principio *solve et repete* tiene lugar solamente respecto de órdenes empresariales legales y no ante mandatos ilegales,¹²⁵ sea que se niegue este principio al interior del poder de dirección, por no tener fundamento en el ordenamiento jurídico, ser contradictorio con el sistema de relaciones laborales democráticas y con el principio de igualdad en la ordenación jurídica contractual.¹²⁶

¹²² PÉREZ, cit. (n. 51), p. 108. En el mismo sentido: ROMÁN, cit. (n. 1), p. 371; GORELLI, cit. (n. 8), pp. 82-84; CESTER Y MATTAROLO, cit. (n. 1), pp. 469-470; DEAKIN Y MORRIS, cit. (n. 1), pp. 359-360; CRUZ, cit. (n. 58), p. 216; STEWART, FORSYTH, IRVING, JOHNSTONE Y MCCRYSTAL, cit. (n. 1), pp. 496-497; IRVING, cit. (n. 1), pp. 501-505.

¹²³ MORATO, cit. (n. 2), p. 197.

¹²⁴ MORATO, cit. (n. 2), p. 198.

¹²⁵ PALOMEQUE Y ÁLVAREZ DE LA ROSA, cit. (n. 20), p. 653; IRURETA, cit. (n. 110), pp. 912-913; POQUET, cit. (n. 102), pp. 11-12.

¹²⁶ PÉREZ, cit. (n. 51), p. 108; BAYLOS GRAU, Antonio, “La autotutela del trabajador frente a las extralimitaciones del poder de dirección del empresario”; en: CABEZAS, J.; LOUSADA, J.; MOVILLA, M. (Coords.), *Las limitaciones de los poderes empresariales y las responsabilidades por su utilización ilegítima*, Comares, Granada, 2002, pp. 39-50; CRUZ, cit. (n. 58), p. 216; DOMÍNGUEZ, cit. (n. 106), pp. 329-330.

2.2 *Ciertos supuestos en que puede ejercerse el derecho de resistencia.*

Pueden establecerse como supuestos en que se admite el derecho de resistencia del trabajador los siguientes a título meramente ejemplar:¹²⁷

a) Órdenes peligrosas. El trabajador se encuentra legitimado para desobedecer aquellas órdenes que supongan un grave e inminente riesgo para su vida o salud, las que deben ser alegadas y debidamente acreditadas por el trabajador (artículo 184 bis del Código del Trabajo).¹²⁸

b) Órdenes que afectan los derechos fundamentales del trabajador y, en general, los derechos irrenunciables del mismo. Es legítimo que el trabajador se niegue a cumplir las órdenes del empleador que constituyen un atentado directo de los derechos irrenunciables de que es titular, entre los que se comprenden los derechos fundamentales. Las órdenes ilegítimas no están sobre los derechos irrenunciables del trabajador, debiendo el trabajador evitar ejecutar conductas que atenten en contra de su misma persona.

c) *Desobediencia técnica*. Los trabajadores que ejecuten labores que requieran cumplir exigencias de una ciencia o arte pueden negarse legítimamente a cumplir las órdenes empresariales que: “atenten contra los deberes de corrección de su especialidad o profesión y sean susceptibles de ocasionar daños en los intereses legítimos de la empresa o de terceros, pero también a su propia dignidad o libertad profesional”.¹²⁹

d) Órdenes ilegales o que supongan un abuso de derecho por parte del empresario. El trabajador puede oponerse a las órdenes ilegales del empleador sin incurrir en un incumplimiento laboral.

Debe precisarse que la ilegalidad de la orden del empleador debe tener ese carácter en sí misma, no siendo suficiente que el trabajador crea que la orden es ilegítima en el momento en que la recibe.¹³⁰ En efecto, sólo

¹²⁷ PÉREZ, cit. (n. 51), pp. 106-113; GORELLI, cit. (n. 8), pp. 89 ss.; BAYLOS, cit. (n. 126), pp. 39-50; GUERRERO cit. (n. 112), p. 133; CRUZ, cit. (n. 58), p. 215-216; MORATO, cit. (n. 2), pp. 153-174; IRURETA, cit. (n. 110), pp. 913-915; FERNÁNDEZ, “*El poder disciplinario...*”, cit. (n. 57), pp. 131-133; IRVING, cit. (n. 1), pp. 501-505; DOMÍNGUEZ, cit. (n. 106), pp. 330-334.

¹²⁸ Sobre el alcance del artículo 184 bis del Código del Trabajo véase: ROSAS, Diego, “Elementos para la caracterización del riesgo grave e inminente en el ordenamiento laboral chileno”, en: DOMÍNGUEZ, A.; ROSAS, D. (Coords.), *Derecho del Trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile*, Thomson Reuters, Santiago, 2020, pp. 143-170.

¹²⁹ MORATO, cit. (n. 2), p. 172. En el mismo sentido: GARCÍA, cit. (n. 1), p. 885; MONTOYA MELGAR, cit. (n. 51), pp. 247 ss.; PÉREZ, cit. (n. 51), p. 112.

¹³⁰ LIZAMA Y LIZAMA, cit. (n. 8), p. 112: “El derecho de resistir de los trabajadores podrá ser ejercido sin dificultad alguna respecto de órdenes e instrucciones que sean manifiestamente ilegales o irregulares

se justifica la desobediencia a las órdenes del empleador cuando estas sean ilegítimas realmente, pero no cuando el trabajador las crea ilegítimas y en realidad no lo sean. Por lo tanto, el trabajador que desobedece una orden corre siempre el riesgo de ser sancionado, incluso, con el despido si el juez no estima razonable la causa alegada por aquél.¹³¹

e) Órdenes que por otras circunstancias análogas a las mencionadas justifiquen la negativa a obedecer la orden de la empresa. Si bien el trabajador tiene la obligación de obedecer las órdenes que imparte el empleador, también goza de la facultad de velar por el respeto de los derechos de que es titular en su calidad de trabajador. Es en virtud de los mismos que puede negarse a ejecutar órdenes irregulares. Por el contrario, si las órdenes impartidas por el empleador son lícitas y las desobedece el trabajador, la desobediencia constituye una falta laboral, la que, si es reiterada, puede dar lugar al despido disciplinario.¹³²

IV. CONCLUSIONES

El deber de obediencia solamente se hace exigible ante el ejercicio regular del poder de dirección. Lo que significa que el trabajador solamente debe obedecer las órdenes, mandatos, que cumplen los siguientes requisitos copulativos: (1) son impartidos por el empleador o sus representantes legales o convencionales, y excepcionalmente por terceras personas cuando lo permite el legislador (empresa usuaria en el trabajo de servicios transitorios, por ejemplo); (2) respetan el contrato de trabajo; (3) no vulneran derechos fundamentales del trabajador; (4) su cumplimiento por el trabajador no provoca incumplimiento de una obligación o prohibición impuesta por la normativa estatal; (5) respetan la buena fe.

El empleador puede impartir órdenes e instrucciones no solamente a través de los reglamentos internos. Igualmente, puede hacerlo verbalmente

como, por ejemplo, cuando el empleador exige al trabajador prestar sus servicios en condiciones altamente riesgosas para su vida y salud. Sin embargo, en el caso de órdenes e instrucciones que son discutibles como, por ejemplo, que el trabajador acepte la legitimidad de la orden, pero discuta la pertinencia de ella, el trabajador deberá cumplirlas, aunque discrepe de ellas”.

¹³¹ GUERRERO *cit.* (n. 112), p. 133.

¹³² Corte de Apelaciones de Puerto Montt, 26 de octubre de 2011, Rol Laboral N° 149-2011; Corte de Apelaciones de Santiago, 20 de julio de 2015, Rol Laboral N° 328-2015.

o por escrito (procedimientos, protocolos, códigos de conducta, mensajes de *WhatsApp*, correos electrónicos), dirigidos a un trabajador o a varios dependientes. Lo que dependerá del tipo de actividad económica que desarrolle la empresa y el cargo que ocupe el trabajador.

Por regla general, la conducta extralaboral del trabajador no puede ser objeto de regulación a través del poder de dirección, por ser ajena al trabajo convenido. Excepcionalmente los mandatos empresariales pueden regular conductas extra-laborales cuando aquéllas pueden afectar deberes del trabajador emanados del contrato de trabajo, intereses empresariales, la imagen del empleador o atentar contra la obligación de seguridad del empleador y/o la obligación del empleador de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores en el centro de trabajo. Excepciones que no pueden afectar desproporcionadamente derechos fundamentales del trabajador.

El cumplimiento de los requisitos legales en el ejercicio del poder de dirección produce como consecuencia jurídica que el trabajador deba obedecer las órdenes empresariales regulares, al cumplirse los presupuestos que hacen exigible el deber de obediencia. Por el contrario, el incumplimiento por el empleador de cualquiera de los límites o requisitos del ejercicio regular del poder directivo tiene como consecuencia que el deber de obediencia no sea exigible al trabajador (*ius resistentiae*) y, por tanto, la desobediencia de los mandatos empresariales irregulares no constituye una infracción del deber de obediencia. De esta forma, el trabajador no se encuentra obligado a cumplir todos los mandatos empresariales, determinando la exigibilidad y contenido del deber de obediencia el ejercicio regular del poder directivo por parte del empleador.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

a) Doctrina

ANDERSON, Gordon; BRODIE, Douglas; RILEY, Joellen, *The common law employment relationship. A comparative study*, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham, 2017.

ANDERSON, Gordon, *Labour Law in New Zealand*, Wolters Kluwer, Netherlands, 2019, 3ª edición.

APARICIO, Joaquín, “Empresas ideológicas y derechos fundamentales del trabajador”, en: APARICIO, J.; BAYLOS, A. (Coords.), *Autoridad y democracia en la empresa*, Editorial Trotta, Madrid, 1992.

AUVERGNON, Philippe, “Poder de dirección y respeto a la persona asalariada”, en: ESCUDERO, R. (Coord.), *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*, La ley, Madrid, 2005.

BAYLOS GRAU, Antonio, “Despido de un profesor de religión en un colegio privado”, *Revista Política Social*, 1980, Nº 126.

BAYLOS GRAU, Antonio, “La autotutela del trabajador frente a las extralimitaciones del poder de dirección del empresario”; en: CABEZAS, J.; LOUSADA, J.; MOVILLA, M. (Coords.), *Las limitaciones de los poderes empresariales y las responsabilidades por su utilización ilegítima*, Comares, Granada, 2002.

CAAMAÑO, Eduardo; UGARTE, José Luis, *Negociación colectiva y libertad sindical. Un enfoque crítico*, LegalPublishing, Santiago, 2008, 2ª edición.

CAMÓS VICTORIA, Ignacio, “La gestión de la diversidad religiosa en el ámbito en el ámbito del empleo y las empresas de tendencia”, en: CAMAS, F. (Coord.), *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2016.

CARABELLI, Umberto, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo “Massimo D’Antona”, Catania, 2003.

CARABETTA, Giuseppe, “Off-Duty Misconduct and the Employment Relationship: A Review of the Case Law”, *Australian Business Law Review*, 2021, Vol. 48, Nº 6.

CASTRO CASTRO, José Francisco, *La protección de la intimidad del trabajador*, DER Ediciones, Santiago, 2020.

BEJARANO HERNÁNDEZ, Andrés, “Irrenunciabilidad del poder de dirección del empresario y límites convencionales al mismo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2010, Nº147.

CERVILLA GARZÓN, María José, “Efectos del uso de la aplicación ‘whatsapp’ en el marco de las relaciones laborales”, *Temas Laborales*, 2017, Nº 136.

CESTER, Carlo; MATTAROLO, Maria, *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro. Art. 2014*, Giuffrè Editore, Milano, 2007.

CHRISTIE, Innie; ENGLAND, Geoffrey; COTTER, W. Brent, *Employment law in Canada*, Butterworths, Toronto - Vancouver, 1993, 2º edición.

CONDE MARÍN, Emilia, *La buena fe en el contrato de trabajo*, La Ley, Madrid, 2007.

CRUZ VILLALÓN, Jesús, *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, Servicio de Publicaciones del Ministerio del Trabajo, Madrid, 1983.

CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Poder de dirección y nuevas estructuras empresariales”, en: ESCUDERO, R. (Coord.), *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*, La Ley, Madrid, 2005.

CRUZ VILLALÓN, Jesús, *Compendio de derecho del trabajo*, Tecnos, Madrid, 2016, 9ª edición.

DEAKIN, Simon; MORRIS, Gillian S., *Labour Law*, Hart Publishing, Oxford, 2009, 5ª edición.

DE VICENTE PACHÉS, Fernando, “Acoso en el trabajo por medio de dispositivos digitales y su repercusión en la salud de la persona trabajadora: ¿no es momento de tomarnos en serio su prevención?”, en: RODRÍGUEZ-PIÑEIRO, M.; TODOLÍ, A. (Dir.), *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital*, Aranzadi, Navarra, 2020.

DE TISSOT, Olivier, “Droits fondamentaux du Salarié et Nécessités de Son Emploi”, *Gazette du Palais*, 1996, Nov-Dec.

DIEGUEZ CUERVO, Gonzalo, “Sobre la obediencia del trabajador”, *Revista de Política Social*, 1971, Nº 91.

DI PAOLA, Luigi, *Il potere disciplinare nel lavoro privato en el pubblico impiego privatizzato*, Guiffrè Editore, Milano, 2010, 2ª ed.

DOMÍNGUEZ MONTOYA, Álvaro, *Las causales del despido disciplinario en Chile*, Thomson Reuters, Santiago, 2021.

DONAGHEY, Tim, *Termination of Employment*, LexisNexis Butterworths, Melbourne, 2013, 2ª edición.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda, *El poder disciplinario en la empresa*, Editorial Civitas, Madrid, 1991.

FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl, “Poder disciplinario del empleador: Configuración jurídica de la falta laboral cometida por el trabajador dependiente”, *Ius et Praxis*, 2015, Año 21, Nº2.

FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl, *El poder disciplinario del empleador*, Thomson Reuters - La Ley, Santiago, 2016.

FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl, “Configuración del poder de dirección del empleador: denominación, naturaleza jurídica, fundamento y contenido”, *Revista de Derecho Universidad de Concepción*, 2019, Nº 245.

FERRANTE, Vincenzo, *Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato*. Giappichelli, Torino, 2004.

FINKIN, Mathew W., “Life away from work”, *Louisiana Law Review*, 2006, Vol. 66, Nº 4.

FREEDLAND, Mark; KOUNTOURIS, Nicola, *The legal construction of personal work relations*, Oxford University Press, Oxford, 2011.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *El Procedimiento de tutela de derechos laborales*, LegalPublishing, Santiago, 2010.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio; GUIDI MOGGIA, Caterina, *Manual del Contrato de Trabajo*, LegalPublishing, Santiago, 2012, 3ª ed. revisada y actualizada.

GARCÍA NINET, Ignacio, “El deber de obediencia en el contrato de trabajo (notas para un estudio)”, *Revista de Derecho Privado (España)*, 1979, Vol 63, Nº 9.

GHERA, Edoardo, *Diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2002.

GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco Javier, *La causalidad del despido disciplinario*, Editorial Civitas, Madrid, 2009.

GOÑI SEIN, José Luis, *El respeto a la esfera privada del trabajador*, Editorial Civitas, Madrid, 1988.

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, “Deber de obediencia y despido por desobediencia”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 1998, Nº 87.

GRANDI, Mario, “Riflessioni sul dovere di obbedienza nel rapporto di lavoro subordinato”, *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2004, Nº 3.

GRIGG, Dorothy, ‘Cyber-Aggression: Definition and Concept of Cyberbullying’, *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 2010, Vol. 20.

GRISOLIA, Julio Armando; HIERREZUELO, Ricardo Diego, *Derechos y deberes en el contrato de trabajo*, AbeledoPerrot, Buenos Aires, 2012, 2ª edición.

GUERRERO OSTOLAZA, José María, “La desobediencia e indisciplina en el trabajo”, en: GIL Y GIL, J.; MANUEL DEL VALLE, J. (Coords.), *El despido disciplinario. Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, Ediciones Cinca, Madrid, 2009.

IRURETA URIARTE, Pedro, “El estándar normativo de la injuria laboral”, *Revista de Derecho Universidad Austral de Chile*, 2012, Vol. XXV, Nº 2.

IRURETA URIARTE, Pedro, “Situación legal de las personas que prestan servicios a una entidad religiosa”, *Revista Chilena de Derecho*, 2013, Vol. 40, Nº 2.

IRURETA URIARTE, Pedro, “La salida intempestiva y la negativa a trabajar: un supuesto de abandono por incumplimiento contractual”, *Revista Chilena de Derecho*, 2016, Vol. 43, Nº 3.

IRVING, Mark, *The Contract of Employment*, LexisNexis Butterworths, Sydney, 2019, 2ª edición.

LIZAMA PORTAL, Luis; LIZAMA CASTRO, Diego, *Manual de Derecho Individual del Trabajo*, Ediciones DER, Santiago, 2019.

LÓPEZ BALAGUER, Mercedes, “Libertad de expresión y redes sociales ¿es posible sancionar al trabajador por publicaciones de contenido privado ajenas al trabajo?”, *Temas Laborales*, 2019, Nº 146.

LUQUE PARRA, Manuel, *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*, Bosch, Barcelona, 1998.

MACCHIAVELLO, Guido, *Derecho del Trabajo. El contrato individual y la relación de trabajo*, Fondo de Cultura Económica, Santiago, 1986, T. I.

MAINARDI, Sandro, *Il potere disciplinare nel lavoro privato e pubblico. Art. 2106*, Guiffrè Editore, Milano, 2002.

MANTOUVALOU, Virginia, "Life After Work: Privacy and Dismissal", *LSE Law, Society and Economy Working Papers*, 2008, N° 5.

MANTOUVALOU, Virginia, "Human Rights and Unfair Dismissal: Private Acts in Public Spaces", *Modern Law Review*, 2008, Vol. 71, N° 6.

MASTINU, Enrico María, "La procedimentalización sindical del ejercicio de los poderes y prerrogativas del empresario", en: ESCUDERO, R. (Coord.), *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*, La Ley, Madrid, 2005.

MELIS, Christian; SÁEZ, Felipe, *Derecho del Trabajo*, Editorial Jurídica Conosur, Santiago, 2000, T. II.

MELIS, Christian; SÁEZ, Felipe, *El contrato individual de trabajo en los dictámenes de la Dirección del Trabajo*, LegalPublishing, 2009, 2ª edición.

MELIS, Christian, *Los derechos fundamentales de los trabajadores como límites a los poderes empresariales*, LegalPublishing, Santiago, 2010.

MELLA, Patricio; DOMÍNGUEZ, Álvaro, "Conflicto de derechos constitucionales y juicio de tutela laboral en Chile: Estado doctrinal, legal y jurisprudencial", *Revista de Derecho Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 2012, Vol. XXXIX.

MENEGATTI, Emanuele, "L'obbligo di diligenza", MARTONE M. (Coord.), *Contratto di lavoro e organizzazione. Tomo primo. Contratto e rapporto di lavoro*, CEDAM, Milano, 2012.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, *El poder de dirección del empresario*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, "Dirección de la actividad laboral. Art. 20 E.T.", en: BORRAJO, E. (dir.), *Comentarios a las leyes laborales*, Edersa, Madrid, 1985, T. V.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, "El poder de dirección del empresario en las estructuras empresariales complejas", *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, 2004, N°48.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, "Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales" en: SÁNCHEZ, C.; GONZÁLEZ, F. (Coords.), *Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales*, Aranzadi - Thomson Reuters, Navarra, 2011.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2014, 45ª ed. actualizada.

MORATO GARCÍA, Rosa María, *Derecho de resistencia y ejercicio irregular del poder de dirección*, Comares, Granada, 2011.

OWENS, Rosemary; RILEY, Joellen; MURRAY, Jill, *The law of work*, Oxford University Press, Melbourne, 2011, 2ª edición.

PALOMEQUE, Manuel; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Arces, Madrid, 2013, 21ª edición.

PAÚL DÍAZ, Álvaro, “Fernández Martínez contra España: caso sobre neutralidad religiosa con implicancias para Chile y el Sistema Interamericano”, *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*, 2016, Año 23, N° 1.

PÉREZ DEL RÍO, Teresa, “La regularidad del ejercicio del poder empresarial y la obediencia debida: comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 7-III-1986”, *Temas Laborales*, 1986, N° 8.

PÉREZ REY, Joaquín, *El despido disciplinario*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2013.

PERSIANI, Mattia, “Lineamenti del potere direttivo”, MARTONE M. (Coord.), *Contratto di lavoro e organizzazione. Tomo primo. Contratto e rapporto di lavoro*, CEDAM, Milano, 2012.

PERULLI, Adalberto, *Il potere direttivo dell' imprenditore*, Guiffré editore, Milano, 1992.

PERULLI, Adalberto, “Il potere direttivo e i suoi limiti generali”, en: CESTER, C. (Coord.), *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, UTET Giuridica, Torino, 2007, 2ª edición, T. II.

PITT, Gwyneth, *Employment law*, Thomson Reuters, London, 2013, 9ª edición.

POQUET, Raquel, “El límite de la desobediencia a las órdenes del empresario”, *IUSLabor*, 2014, N° 3.

PUCHETA, Mauro, “La libertad de expresión del trabajador”, *Revista de Derecho Laboral*, 2014, N° 1.

ROJAS RIVERO, Gloria P., *La libertad de expresión del trabajador*, Editorial Trotta, Madrid, 1991.

ROJAS MIÑO, Irene, *Derecho del Trabajo. Derecho Individual del Trabajo*, Thomson Reuters, Santiago, 2015.

ROMÁN DE LA TORRE, María Dolores, *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Ediciones Grapheus, Valladolid, 1992.

ROSAS, Diego, “Elementos para la caracterización del riesgo grave e inminente en el ordenamiento laboral chileno”, en: DOMÍNGUEZ, A.; ROSAS, D. (Coords.), *Derecho del Trabajo y los efectos laborales de la crisis y emergencia sanitaria en Chile*, Thomson Reuters, Santiago, 2020.

SÁNCHEZ ABRIL, Patricia; LEVIN, Avner; DEL RIEGO, Alissa, “Blurred Boundaries: Social Media Privacy and the Twenty-First-Century Employee”, *American Business Law Journal*, 2012, Vol. 49, N° 1.

SANTORO PASSARELLI, Francesco, *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1995, 35ª edición.

SAVATIER, Jean, “La protection de la vie privée des salariés”, *Droit Social*, April 1992.

SUPPIEJ, Giuseppe, *Il rapporto di lavoro: (costituzione e svolgimento)*, Cedam, Padova, 1982.

STEWART, Andrew; FORSYTH, Anthony; IRVING, Mark; JOHNSTONE, Richard; MCCRYSTAL, Shae, *Creighton & Stewart's Labour Law*, The Federation Press, Sydney, 2016, 6ª edición.

STEWART Andrew, *Stewart's guide to Employment Law*, The Federation Press, Sydney, 2018, 6ª edición.

UGARTE, José Luis, "El contenido del contrato individual de trabajo", *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo*, 1996, N°94/96.

UGARTE, José Luis, "El derecho a la intimidad y la relación laboral", *Boletín Oficial Dirección del Trabajo*, 2000, N°139.

UGARTE, José Luis, *Derechos fundamentales, tutela y trabajo*, Thomson Reuters, Santiago, 2018.

VERDIER, Jean-Maurice, "Interaction entre vie personnelle et vie professionnelle à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise", *Gazette du Palais*, Nov./Dec. 1996.

THAYER, William; NOVOA, Patricio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2010, 5ª ed. actualizada, T. III.

TOKUNAGA, Robert, "Following you Home from School: A Critical Review and Synthesis of Research on Cyberbullying Victimization", *Computers in Human Behavior*, 2010, Vol. 26.

ZACCARIA, Francesco, "Obbedienza (dovere di)", en: AZARA, Antonio; EULA, Ernesto (Coords.), *Nuovissimo Digesto Italiano*, UTET, Torino, 1965, Vol. 11.

b) *Jurisprudencia nacional*

Corte Suprema, 11 de junio de 1992, Revista Fallos del Mes, 1992, N°403.

Corte Suprema, 4 de junio de 2008, Rol N°1736-2008.

Corte Suprema, 1 de diciembre de 2015, Rol N°12.873-2015.

Corte de Apelaciones de Antofagasta, 26 de marzo de 2018, Rol N°342-2017.

Corte de Apelaciones de Antofagasta, 14 de noviembre de 2019, Rol N°302-2019.

Corte de Apelaciones de Antofagasta, 22 de noviembre de 2019, Rol N°334-2019.

Corte de Apelaciones de Arica, 16 de agosto de 2019, Rol 117-2019.

Corte de Apelaciones de Concepción, 13 de agosto de 2018, Rol N°8314-2018.

Corte de Apelaciones de La Serena, 7 de diciembre de 2012, Rol N°95-2012.

Corte de Apelaciones de Puerto Montt, 26 de octubre de 2011, Rol Laboral N°149-2011.

- Corte de Apelaciones de Rancagua, 5 de agosto de 2010, Rol N°95-2010.
Corte de Apelaciones de San Miguel, 2 de septiembre de 2015, Rol N°250-2015.
Corte de Apelaciones de San Miguel, 25 de julio de 2019, Rol N°329-2019.
Corte de Apelaciones de Santiago, 17 de mayo de 1989, Gaceta Jurídica, 1989, N°107.
Corte de Apelaciones de Santiago, 15 de abril de 1997, Gaceta Jurídica, 1997, N°202.
Corte de Apelaciones de Santiago, 21 de marzo de 2011, Rol N°1500-2010.
Corte de Apelaciones de Santiago, 20 de mayo de 2014, Rol N°1906-2013.
Corte de Apelaciones de Santiago, 20 de julio de 2015, Rol Laboral N° 328-2015.
Corte de Apelaciones de Santiago, 7 de marzo de 2016, Rol N°1953-2015.
Corte de Apelaciones de Santiago, 30 de septiembre de 2016, Rol N°1335-2016.
Corte de Apelaciones de Santiago, 6 de julio de 2018, Rol N°388-2018.
Corte de Apelaciones de Santiago, 5 de junio de 2020, Rol N°17.1536-2019.
Corte de Apelaciones de Temuco, 29 de octubre de 2012, Rol N°211-2012.
Corte de Apelaciones de Temuco, 18 de mayo de 2017, Rol N°1177-2017.
Corte de Apelaciones de Valdivia, 20 de julio de 2018, Rol N°108-2018.
Corte de Apelaciones de Valparaíso, 22 de junio de 2015, Rol N°156-2015.
Corte de Apelaciones de Valparaíso, 20 de noviembre de 2016, Rol N°453-2016.
Dirección del Trabajo, 14 de julio de 2000, Dictamen N°2.936/0225.
Dirección del Trabajo, 30 de agosto de 2002, Dictamen N°2856/162.
Dirección del Trabajo, 10 de marzo de 2010, Dictamen N°1.187/018.
Dirección del Trabajo, 12 de julio de 2010, Dictamen N°3031/046.
Dirección del Trabajo, 12 de julio de 2010, Dictamen N°3032/047.
Dirección del Trabajo, 16 de noviembre de 2010, Dictamen N°4936/092.
Dirección del Trabajo, 18 de julio de 2012, Dictamen N°3199/032.
Dirección del Trabajo, 20 de marzo de 2013, Dictamen N°1165.
Dirección del Trabajo, 3 de mayo de 2013, Dictamen N°1835/020.
Dirección del Trabajo, 15 de julio de 2014, Dictamen N°2602.
Dirección del Trabajo, 6 de agosto de 2014, Dictamen N°2985.
Dirección del Trabajo, 3 de septiembre de 2014, Dictamen N°3406/54.
Dirección del Trabajo, 6 de julio de 2015, Dictamen N°3344.
Dirección del Trabajo, 30 de noviembre de 2015, Dictamen N°6287.
Dirección del Trabajo, 22 de abril de 2016, Dictamen N°2228/38.
Dirección del Trabajo, 4 de enero de 2017, Dictamen N°11.
Dirección del Trabajo, 31 de enero de 2017, Dictamen N°549/12.
Dirección del Trabajo, 10 de agosto de 2017, Dictamen N°3674.
Dirección del Trabajo, 13 de septiembre de 2017, Dictamen N°4316.

- Dirección del Trabajo, 22 de diciembre de 2017, Dictamen N°6237.
- Dirección del Trabajo, 30 de enero de 2018, Dictamen N°567.
- Dirección del Trabajo, 7 de febrero de 2018, Dictamen N°726.
- Dirección del Trabajo, 2 de marzo de 2018, Dictamen N°1163.
- Dirección del Trabajo, 13 de julio de 2018, Dictamen N°3739.
- Dirección del Trabajo, 6 de noviembre de 2018, Dictamen N°5633.
- Dirección del Trabajo, 12 de febrero de 2021, Dictamen N°580.
- Dirección del Trabajo, 8 de marzo de 2021, Dictamen N°865.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 7 de abril de 2017, RIT T-26-2017.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 2 de mayo de 2017, T-249-2016.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, 20 de junio de 2017, RIT T-24-2017.
- Juzgado de Letras y Garantía de Caldera, 20 de diciembre de 2013, RIT O-3-2013.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, 24 de noviembre de 2020, RIT T-42-2020.
- Juzgado de Letras y Garantía de Los Vilos, 8 de octubre de 2019, RIT O-15-2019.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, 5 de abril de 2019, RIT T-503-2018.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, 15 de abril de 2019, RIT T-522-2018.
- Juzgado de Letras y del Trabajo de Victoria, 11 de octubre de 2018, RIT O-7-2018.
- Primer Juzgado de Letras de Ovalle, 17 de enero de 2020, T-6-2019.
- Primer Juzgado de Letras de San Fernando, 18 de diciembre de 2020, RIT O-76-2020.
- Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 11 de enero de 2017, RIT O-4982-2016.
- Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 22 de marzo de 2020, RIT O-128-2019.
- Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 13 de septiembre de 2017, RIT O-2567-2017.
- Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 7 de junio de 2018, RIT T-309-2018.
- Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 30 de octubre de 2018, RIT T-868-2018.
- Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 3 de diciembre de 2018, RIT T-669-2018.
- Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 1 de abril de 2019, RIT

T-1410-2018.

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 5 de agosto de 2019, RIT O-7129-2018.

c) Jurisprudencia extranjera

Cour du travail de Liège (Bélgica), 24 marzo de 2017, Rôle N° 2016-AL-94.
Employment Court Christchurch (Nueva Zelanda), 2 de febrero de 2012, “Hooper v Coca-Cola Amatil (New Zealand) Ltd”, [2012] NZ EmpC 11, (2012) NZELR 519.

Employment Court Wellington (Nueva Zelanda), 6 de septiembre de 2012, “Hayllar v The Goodtime Food Co Ltd”, [2012] NZEmpC 153, [2012] ERNZ 333.

Employment Court Auckland (Nueva Zelanda), 24 de octubre de 2013, “Electrical Union 2001 Inc V Mighty River Power Ltd”, [2013] NZEmpC 197.

Employment Court Auckland (Nueva Zelanda), 13 de noviembre de 2013, “Hallwright v Forsyth Barr”, [2013] NZEmpC 202.

Fair Work Commission (Australia), 26 de marzo de 2012, “Endeavour Energy v Communications Union of Australia” [2012] FWA 1809.

Fair Work Commission (Australia), 5 de junio de 2013, “Mr Raymond Briggs v AWH Pty Ltd” [2013] FWCFB 3316.

Fair Work Commission (Australia), 10 de marzo de 2014, “Maritime Union of Australia v DP World Brisbane Pty Ltd; DP World (Fremantle) Ltd; DP World Melbourne Ltd; DP World Sydney Ltd” [2014] FWC 1523.

Federal Court (Australia), 15 de octubre de 1996, “McManus, Graham George Clive v Scott-Charlton, Robin” (1996) 70 FCR 16.

Federal Court (Australia), 16 de julio de 2002, “Miller v University of NSW” (2001) 110 IR 1.

Juzgado de lo Social N°2 de Palma de Mallorca (España), 28 de febrero de 2018, Núm. 74/18.

Industrial Relations Commission of New South Wales (Australia), 25 de agosto de 2008, “Shell Refining Australia Pty Ltd v Construction, Forestry, Mining and Energy Union” [2008] AIRCFB 428.

Industrial Tribunals Northern Ireland (Reino Unido), 12 de marzo de 2012, “Teggart v Teletech UK” (2004) IRLR 625, case ref.: 704/11.

Supreme Court of New South Wales (Australia), 5 de septiembre de 1983, “Scharmman v APIA Club Ltd” (1983) 6 IR 157.

Tribunal Superior de Justicia de Les Illes Balears (España), 22 de marzo de 2019, sentencia 101/2019, Rec. 532/2018.

Western Australian Industrial Relations Commission (Australia), 19 de junio de 1998, “BHP Iron Ore Pty Ltd v Construction, Mining Energy, Timberyards, Sawmills and Woodworkers Union of Australia, Western Australia Branch” (1998) 82 IR 162.