



UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE DERECHO

DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUSPENSIÓN DEL PLAZO DE
CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DE DESPIDO INDIRECTO

Análisis doctrinal y jurisprudencial

Memoria para optar al grado de Licenciada/o en Ciencias Jurídicas y Sociales

DIAMELA PUMARINO JACKSON
JUAN CARLOS SOTOMAYOR ULLOA

Profesor guía: Ricardo Juri Sabag

Santiago de Chile

2024

«What? Like it's hard?»
Elle Woods, atty.
(2001)

*«And when things start to happen,
don't worry. Don't stew.
Just go right along.
You'll start happening too.*

*Somehow you'll escape
all that waiting and staying.
You'll find the bright places
where Boom Bands are playing.*

*So be sure when you step.
Step with care and great tact
and remember that Life's
a Great Balancing Act.
And will you succeed?
Yes! You will, indeed!
(98 and 3/4 percent guaranteed)*

Kid, you'll move mountains!»
Dr. Seuss
(1990)

*“Andábamos sin buscarnos, pero sabiendo
que andábamos para encontrarnos”*

Rayuela. Julio Cortázar (1963)

A Gabriel, pollito,
you let the sunshine in;
a Jaime, por todo y hasta todo;
nidito más bello y seguro that ever was.

A mis papás, Vinka and Lawrence,
por la formación, la paciencia y lo incondicionales,
for the music, the joy, and the late night calls.

A mi Zapallo,
eterno abogado.

D.

A la familia que me formó y acompañó siempre,

Erika, Juan Carlos y Kiki.

A mis abuelos Juan y Oscar.

A mis abuelas Erika y Eliana.

A la familia que elegí,

Co y Roliberto.

Y a todas las personas que me entregaron amor y compañía en este camino.

Infinitas gracias.

JC.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO I: LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO CHILENO	4
1.1. Sistemas de terminación del contrato de trabajo.....	7
1.1.1. Estabilidad.....	9
1.1.1.2. Estabilidad absoluta y relativa.....	12
1.2. Causales de término del contrato de trabajo.....	15
1.2.1. Clasificación del Código del Trabajo.....	17
1.2.2. Clasificaciones doctrinales	19
1.3. Despido indirecto	32
1.3.1. Regulación del despido indirecto en el Código del Trabajo	33
1.3.2. Definiciones doctrinales y jurisprudenciales sobre el despido indirecto	34
1.3.3. Justificación de la institución	36
1.3.4. Características y formalidades del despido indirecto	39
1.3.5. Efectos del despido indirecto.....	43
1.3.6. Compatibilidad con otras acciones	46
1.4. Principios del derecho del trabajo	50
2. CAPITULO II: EFECTOS DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y CADUCIDAD DE LA ACCIÓN	69
2.1. Efectos de la terminación de la relación laboral	69
2.2. Acciones judiciales derivadas del término del contrato de trabajo.....	81
2.3. Límites temporales al ejercicio de la acción	82
2.4. Teoría de la caducidad	83
2.4.1. Concepto de caducidad.....	87
2.4.2. Fundamento y objeto de la caducidad	93
2.4.3. Requisitos de la caducidad.....	97
2.4.4. Características propias de la caducidad	101
2.4.5. Clasificación	105
2.4.6. Efectos de la caducidad	109
2.4.7. Aplicación supletoria del estatuto civil	109

2.5.	La caducidad en el Derecho del Trabajo.....	111
2.6.	Casos de caducidad contemplados en el Código del Trabajo	119
2.7.	Caducidad de la acción por despido injustificado, improcedente o indebido	125
2.7.1.	Suspensión del plazo de caducidad contemplado en el artículo 168 del Código del Trabajo	127
2.8.	Acción por despido indirecto o autodespido: caducidad y suspensión	130
2.9.	Fundamento de la caducidad en sede laboral: críticas a la plena adopción de la figura iuscivilista.....	133
3.	CAPITULO III: CONSIDERACIONES DOCTRINALES Y CRITERIOS JURISPRUDENCIALES APLICADOS A LA CONTROVERSIA: SUSPENSIÓN DE LA CADUCIDAD EN EL DESPIDO INDIRECTO	137
3.1.	Consideraciones doctrinales	138
3.1.1.	Naturaleza del despido indirecto	138
3.1.2.	La caducidad en contraposición al principio de irrenunciabilidad.....	141
3.1.3.	Asimilación imperfecta de la caducidad civil en materia laboral.....	143
3.1.4.	Tendencia doctrinal actual sobre la aplicación de la suspensión del plazo de caducidad.....	144
3.2.	Consideraciones relativas a la actividad jurisdiccional en la materia.....	149
3.2.1.	Interpretación judicial ¿aplicación o creación de derecho?	149
3.2.2.	Principios propios de la disciplina y su aplicación jurisprudencial	152
3.2.3.	Jurisprudencia atingente a la materia en análisis	153
3.2.3.1.	Jurisprudencia a favor de la suspensión de la caducidad de la acción de autodespido	153
3.2.3.2.	Jurisprudencia que rechaza la suspensión de la caducidad de la acción de autodespido	170
4.	CONCLUSIONES	175
5.	BIBLIOGRAFÍA	178

RESUMEN

La presente memoria se propone investigar la forma en que la normativa laboral vigente, la doctrina y la jurisprudencia nacional inciden en las delimitaciones aplicables a la terminación del contrato de trabajo por despido indirecto o autodespido. Lo anterior, particularmente atendiendo a la problemática y cuestionamientos planteados por parte de la doctrina y los Tribunales de Justicia respecto de la procedencia de la suspensión del plazo de caducidad en la acción de despido indirecto por interposición de un reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo, vale decir, la aplicación del artículo 168 a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo. En este sentido, orientados por el desarrollo del Derecho del Trabajo como rama autónoma, así como sus principios y las instituciones jurídicas de orden civil atingentes, se buscará por medio de esta investigación dilucidar y entender la labor de nuestros Tribunales de Justicia al momento de dirimir la problemática planteada.

ABSTRACT

The following thesis aims to investigate the manner in which Chile's current labor legislation, doctrine and case law, relative to employment termination, affect the framework and boundaries surrounding *indirect dismissals* (involuntary resignation or constructive discharge). The foregoing, particularly in response to the considerations and challenges brought forth by legal scholars and Courts alike regarding the pursuant claim's suspension of limitations (or time-barring) following the filing of an administrative claim before the Labor Inspection or, in other words, the application of article 168 to that prescribed by article 171 of the Labor Code. In this sense, guided by the evolution of Employment Law as an autonomous branch of law, as well as its ruling principles and the relevant civil institutions involved, this investigation seeks to identify and comprehend our Courts' endeavor when tackling the aforementioned dissent.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de la presente investigación consiste en analizar el desarrollo normativo, judicial y doctrinal del Derecho del Trabajo y, consecuentemente, cómo éste ha incidido en la resolución de controversias o cuestionamientos suscitados respecto de algunas instituciones jurídicas relativas al término de la relación laboral. En este sentido, se pretende dilucidar cuáles han sido los criterios que se han considerado a nivel nacional, ya sea conforme los principios propios de esta rama del Derecho, o, complementariamente, respecto de aquellas instituciones heredadas del Derecho Civil. Lo anterior, respecto de la acción de despido indirecto y sus efectos en relación a la institución de la caducidad.

En este sentido, la presente investigación tiene por objeto analizar y sistematizar la información recopilada a modo de cumplir con tres objetivos: (1) Establecer el sistema de terminación del contrato de trabajo en Chile, las causales de término y los principios imperantes en el Derecho del Trabajo; (2) Identificar los límites temporales al ejercicio de las acciones contempladas en el Código del Trabajo, en materia de terminación de la relación laboral y las controversias o incongruencias existentes en la materia, particularmente respecto del despido indirecto y la caducidad de la acción; y, por último, (3) Precisar las consideraciones y soluciones de origen doctrinal postuladas como respuesta a la problemática planteada, así como la postura adoptada por la jurisprudencia. Así las cosas, la presente investigación se divide en tres partes, las que reflejan los objetivos recién expuestos.

El primer capítulo de esta investigación pretende conducir hacia un acabado y nutrido entendimiento de la institución de despido indirecto y cómo se enmarca en el régimen de terminación del contrato de trabajo consagrado en Chile. A modo de cumplir con dicho cometido, el capítulo ofrece un extendido análisis sobre los diversos sistemas de terminación, así como la configuración de aquel propio del Derecho del Trabajo chileno, y, adicionalmente, tratar en detalle las causales de terminación del contrato de trabajo. Así, el capítulo aborda en profundidad el desarrollo de la institución de despido indirecto, sus características, justificación y efectos, así como controversias asociadas y su relación con otras instituciones. Al final de este capítulo, se estudian los principios rectores que informan el Derecho del Trabajo con el objeto de enmarcar el desarrollo que ha realizado la jurisprudencia nacional en materia de suspensión del plazo de caducidad y la acción de despido indirecto.

A continuación, el segundo capítulo se propone dar cabal tratamiento a las acciones procesales que resguardan el sistema de terminación del contrato de trabajo ya tratado, con especial énfasis otorgado a los efectos del tiempo sobre las mismas. Abordamos la caducidad como institución de temporalidad sobre derechos y acciones, su extenso pero reciente desarrollo dogmático desde el Derecho Civil y, finalmente, su posterior adopción por el Derecho del Trabajo. Este capítulo termina planteando las diversas incongruencias intrínsecas presentadas por el Derecho Laboral, así como su arista procesal, respecto de la caducidad. Lo anterior, particularmente en lo relativo a la suspensión de ésta en casos de despido indirecto.

Atendidos los postulados contemplados por los capítulos que lo preceden, el tercer capítulo se encarga de presentar y esquematizar las soluciones elaboradas tanto por la doctrina como por la jurisprudencia laboral frente a las controversias abordadas en esta investigación. Más específicamente, el capítulo final pretende identificar los criterios considerados y aplicados por los Tribunales de Justicia, así como las opiniones jurisdiccionales que priman al resolver la problemática particular previamente formulada, a saber: si procede la suspensión del plazo de caducidad de la acción consagrada en el artículo 171 del Código del Trabajo al mediar una reclamación frente a la autoridad administrativa, o, por el contrario, si dicha suspensión opera única y exclusivamente en aquellos casos previstos por el artículo 168 del mismo cuerpo legal.

Por último, en las conclusiones intentamos presentar nuestras consideraciones finales sobre los temas e interrogantes planteados en esta investigación, apuntando a ofrecer una mirada crítica al desarrollo doctrinario y jurisprudencial de los temas abordados, buscando responder a si dicho desarrollo y soluciones han cumplido adecuadamente con resguardar los principios y características propios del Derecho del Trabajo, así como la función y finalidad del régimen operativo en materia de terminación de la relación laboral hoy vigente.

CAPÍTULO I.

LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO CHILENO

La normativa laboral nacional dispone que la terminación del contrato de trabajo es un acto jurídico producido por la separación del trabajador que produciría la extinción de los derechos y obligaciones entre las partes, a saber, trabajador y empleador, emanadas del vínculo jurídico de subordinación y dependencia.

Así, el Código del Trabajo dispone, en su Título V “De la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo”, la normativa laboral relativa a casos de término del contrato de trabajo; causales de caducidad y de término; requisitos de forma y fondo para poner término al contrato de trabajo, tanto en el aspecto sustantivo como procesal; sanciones aparejadas al incumplimiento de ciertas obligaciones laborales y de seguridad social; indemnizaciones que podrían corresponder al término de la relación laboral; institución del despido indirecto o autodespido; desafuero en atención al término del contrato de trabajo; entre otras disposiciones que se consagran en este apartado del cuerpo legal.

Primeramente, como antesala al análisis del término del contrato de trabajo, es menester definir este acto jurídico bilateral que se celebra entre dos personas, trabajador y empleador, en consideración a lo dispuestos en el artículo 7 del Código del ramo: *“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”*

Ahora, en congruencia con lo referido, la normativa común dispone en el artículo 1545 del Código Civil: *“Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.”*

En ese sentido, es del caso tener especialmente presente que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, entendiéndose que *“la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de ciertos actos sino que tiene una permanencia en el tiempo”*¹

Entonces, la terminación del contrato de trabajo se refiere a la disolución de todos los efectos producidos por el vínculo contractual entre el trabajador y el empleador, entendiéndose esta terminación como: *“el fenómeno jurídico por el cual se extingue el contrato, queda disuelta la relación laboral y dejan de existir para las partes las obligaciones jurídicas y ético-jurídicas, patrimoniales y personales que las vinculaban.”*²

En ese marco, en consideración a los efectos jurídicos que se producen por la culminación de la relación laboral entre trabajador y empleador, la legislación laboral chilena ha recogido los principios establecidos en orden internacional para la terminación del vínculo laboral, especialmente respecto a lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo en su Recomendación número 119, en el Convenio número 158 y en la Recomendación número 166. Por ello, se ha decretado a nivel doctrinal que *“el sistema de terminación del contrato de trabajo actualmente vigente es causado, en cuanto el legislador establece las causas por las que procede dicha terminación, estableciendo determinados efectos jurídicos según cual sea la causa aplicada.”*³

Así, el término del contrato amparado en una causa ha sido consagrado desde la entrada en vigencia de Ley 16.455 de 1966 hasta la fecha, pues se estableció que el término del vínculo de subordinación y dependencia debía atender a una causa justa y determinada en específico en la normativa laboral. Ello tiene su correlato en el principio de indisponibilidad tipológica, pues en mérito de este principio *“el legislador ha determinado las causales de término del contrato y las partes, por medio de la autonomía individual o colectiva, no pueden alterar dicha determinación”*⁴

En correspondencia, la normativa nacional atiende especialmente a los efectos del término de la relación laboral en base a la función social del derecho del trabajo, pues, tal como expresa el profesor Humeres: *“El artículo 2° del Código del Trabajo preceptúa que el*

¹ GAMONAL, S. 2020. El daño moral por término del contrato de trabajo. Santiago, Editrem S.A. 33p.

² THAYER, W. y NOVOA, P. 2015. Manual de derecho del trabajo, Tomo IV. 6a Ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 28p.

³ ROJAS, I. 2015. Derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo. Santiago, Thomson Reuters La Ley, 396p.

⁴ GAMONAL, S. y GUIDI, C. 2015. Manual del contrato de trabajo. 4a Ed. Santiago, Thomson Reuters La Ley, 285p.

*trabajo cumple una función social y constituye para cualquiera un deber y un derecho, siendo las personas libres para contratar y dedicar su esfuerzo para la labor lícita que elijan. En concordancia con la Carta Fundamental, este articulado ha sido objeto de importantes complementaciones que tienden a resguardar al trabajador de discriminación en la relación laboral, e inclusive, con antelación o posterioridad a ésta”.*⁵

Así, se han podido establecer los siguientes principios o reglas básicas que rigen el término del contrato de trabajo⁶, los que el profesor Reyes determina de la siguiente manera:

- a) El contrato de trabajo sólo puede terminar por causas legales.
- b) Las causales operan ipso facto.
- c) En los juicios por despido, la acreditación de la causal corresponde al empleador.
- d) El trabajador tiene derecho a indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previo en los casos que el término del contrato se produce por necesidades de la empresa, desahucio y mediante resolución judicial en relación a un procedimiento concursal de liquidación de sus bienes.
- e) Generalmente debe enviarse aviso del término del contrato de trabajo.
- f) Para despedir a un trabajador con fuero, se requiere que previamente el Juez autorice el término del contrato.
- g) La licencia médica no implica que el trabajador esté afecto a fuero.

Entonces, en consideración a lo expuesto precedentemente, a fin de garantizar los derechos y obligaciones de ambas partes de la relación laboral, es completamente necesario que se incorpore y establezca de forma manifiesta el sistema de terminación del contrato de trabajo en la normativa, pues su consagración se fundamenta en una de las bases de las relaciones de subordinación y dependencia a nivel nacional e internacional, a saber, la protección de la estabilidad laboral.⁷

⁵ HUMERES, H. 2009. Derecho del trabajo y de la seguridad social. 8a Ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 95p.

⁶ REYES, J. 2019. Término del contrato de trabajo. En Grandes temas laborales. Santiago, Thomson Reuters. 117p.

⁷ ROJAS, I. Op. cit. 377p.

1.1. SISTEMAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

La doctrina ha determinado, fundamentalmente, la existencia de tres sistemas de terminación del contrato de trabajo, a saber: (1) Libre despido, (2) Estabilidad en el empleo, e, (3) Inamovilidad. A continuación, trataremos cada uno de estos sistemas:

A. LIBRE DESPIDO

Thayer y Novoa definen el sistema libre despido como *“la facultad que tiene el acreedor de trabajo para poner inmediato término a la relación de trabajo, aun sin causa justificada.”*⁸

El sistema de libre despido establece que la terminación del contrato de trabajo se produce por la voluntad unilateral del empleador, inclusive, sin expresión de causa para realizar este acto jurídico. Así, se considera a nivel doctrinal que el sistema de libre despido se puede complementar con ciertos matices, para otorgar mayor protección al trabajador: (a) Libre despido con plazo de preaviso, y (b) Libre despido con preaviso y con indemnización adicional.

B. ESTABILIDAD

El sistema de estabilidad de terminación del contrato de trabajo se ha entendido como aquel en que *“el trabajador tiene el derecho a continuar en su labor, sin poder ser despedido, salvo que medie una causa justa de terminación de contrato derivada de las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, o que el trabajador incurra en alguna falta o hecho, como tal atribuible a su conducta o persona, que representen una causal justa de despido, todo ello calificado por autoridad competente.”*⁹

⁸ THAYER, W. y NOVOA, P. Op. cit. 82p.

⁹ Ibid. 83p.

Entonces, este sistema de estabilidad determina la necesidad de que concurra una causa legal para poner término al contrato de trabajo, vale decir, que el despido sea causado al amparo de algún precepto contenido en la normativa laboral vigente al momento de la separación del trabajador.

A su vez, este sistema de terminación del contrato de trabajo, a nivel doctrinal, ha sido subclasificado en dos, a saber, de estabilidad absoluta y de estabilidad relativa. La determinación se basa en considerar la procedencia de la reintegración del trabajador, o, una indemnización en caso de un despido que sea juzgado como injustificado, según corresponda. Sobre esta clasificación nos referiremos en detalle más adelante en el apartado que trata sobre este tópico.

Es menester señalar sobre esta materia, como antesala, el aporte del profesor Francisco Walker, académico que contribuyó en gran medida al estudio de la institución de la estabilidad en el empleo en Chile, quien realizó un análisis de la situación de la normativa laboral en relación a los sistemas de terminación del contrato de trabajo, concluyendo que *“las normas sobre terminación de la relación laboral se debaten en la actualidad entre dos criterios opuestos: el que privilegia la estabilidad en el empleo y el que opta por la libertad de despido. Entre ambas concepciones se da una posición intermedia, que en general se denomina por algunos como estabilidad relativa en el empleo. Esta posición intermedia es variable, por cuanto fluctúa en algunos casos en normativas cercanas al libre despido, y en otros se encuentra más vinculada a la estabilidad en el empleo”*¹⁰.

C. INAMOVILIDAD

La inamovilidad se refiere a la imposibilidad del empleador a poner término al vínculo de subordinación y dependencia de forma unilateral. En ese sentido, los profesores Thayer y Novoa expresan:

“La situación de inamovilidad consiste en el derecho que tiene el trabajador para permanecer indefinidamente en su empleo, salvo que incurra en alguna causal, atribuible a su conducta, que autorice el despido disciplinario, previa comprobación por la autoridad

¹⁰ Francisco Walker. Citado por ARELLANO, P. 2017. Causales de término de la relación de trabajo y el convenio núm. 158 de la OIT: El desahucio y la exigencia de motivación de la causal. En Estabilidad en el empleo. Estudio en homenaje al profesor Francisco Walker Errázuriz. Santiago, Sociedad Chilena de Derecho y de la Seguridad Social. 48p.

competente (administrativa o judicial) de que ha cometido faltas o hechos culpables que permiten tal medida.”¹¹

En mérito de lo señalado, este sistema de terminación priva al empleador de la facultad de poner término al contrato de trabajo sin una causa consagrada en la legislación laboral que, a su vez, sea determinada de forma tal por la autoridad competente. Entonces, no sería posible dar lugar al despido por alguna causa objetiva, pues, únicamente procedería el despido referente a la conducta del trabajador, entendida ésta como una causa subjetiva, y, con una eventual ratificación del acto por la autoridad.

Siguiendo ese orden de ideas, en base a lo zanjado por la doctrina nacional¹² se considera que la inamovilidad actualmente se establece en la normativa laboral chilena respecto a trabajadores de áreas específicas o que se encuentran en una situación especial, entre los que se ubican:

1. Los trabajadores del sector público que se encuentran regidos por el Estatuto Administrativo.
2. Trabajadores del sector privado en razón de las actividades específicas que desempeñan o de su situación personal, a saber, los dirigentes sindicales, delegados de personal, la mujer en caso de maternidad, quienes se encuentran negociando colectivamente, entre otros.

1.1.1. ESTABILIDAD

A continuación, nos abocaremos al análisis del concepto de estabilidad. Para comenzar la exploración en este tópico, primeramente, es del caso señalar que el profesor Francisco Walker liga el término de estabilidad en el empleo al derecho fundamental de propiedad, en el entendido de que existiría una especie de propiedad sobre el puesto de trabajo por parte del trabajador y *“se caracteriza fundamentalmente porque el trabajador no puede ser despedido por el empleador, salvo motivo grave previamente establecido por ley y con la autorización previa de un tribunal competente”*¹³. En ese orden de ideas, procedería

¹¹ THAYER, W. y NOVOA, P. Op. cit. 85p.

¹² Id.

¹³ Francisco Walker. Citado por ARELLANO, P. Ibid.

la reincorporación en caso que el empleador ponga término al contrato de trabajo, o, una indemnización.

En correspondencia, los profesores Thayer y Novoa consideran que *“La situación de estabilidad determina para algunos una cierta forma de propiedad inmateral”*¹⁴. En ese sentido, estos académicos citan al profesor Héctor Escribar Mandiola, quien determinó: *“De acuerdo al artículo 583 del Código Civil, hay también una especie de propiedad sobre las cosas incorporales, por lo que puede decirse que el trabajador es dueño y propietario de los derechos que el contrato de trabajo le confiere frente a su patrón o empleador, los que, en su conjunto, podría considerarse que conforman el empleo que sería el objeto sobre el cual se ejercería este dominio”*.

Ahora bien, la estabilidad laboral ha sido definida como *“el derecho a permanecer en el cargo asalariado que se desempeña, a no ser despedido sin causa justificada calificada por la autoridad competente y, en caso de despido inmotivado, a ser reintegrado en el empleo o, en subsidio, a ser indemnizado adecuadamente”*¹⁵

En correspondencia, los profesores Gamonal y Guidi definen el concepto como *“El derecho del trabajador de permanecer en el cargo mientras no incumpla gravemente el contrato. En caso de despido, la estabilidad conlleva el derecho a ser reintegrado en el empleo o, en subsidio, a ser indemnizado adecuadamente”*.¹⁶

Una visión equivalente es la que tiene el profesor Lizama, en el entendido que define la estabilidad laboral como *“el derecho a permanecer en el cargo asalariado que se desempeña, a no ser despedido sin causa justificada calificada por autoridad competente y, en caso de despido inmotivado, a ser reintegrado en el empleo o, en subsidio, a ser indemnizado adecuadamente”*.¹⁷ Así, el profesor Lizama establece que el empleador no tendría derecho a despedir sino sólo en la medida que exista una causa justificada para ello, configurando que para dar término al contrato de trabajo debe estar necesariamente amparado en alguna de las causales específicas establecidas en la normativa laboral vigente.

¹⁴ THAYER, W. y NOVOA, P. Op. cit. 84p.

¹⁵ GAMONAL, S. Op. cit. 34p.

¹⁶ GAMONAL, S. y GUIDI, C. Op. cit. 308p.

¹⁷ LIZAMA, L. y LIZAMA, D. 2019. Manual de derecho individual del trabajo. Santiago, Ediciones Der. 119p.

En afinidad a lo expuesto sobre este respecto, el profesor Domínguez se refiere en similares términos, pues determina una conexión entre la estabilidad y el sistema causado de terminación del contrato de trabajo, en el entendido que la propia normativa nacional laboral debe establecer las causas justas o motivos por los cuales se puede poner término a un vínculo laboral.¹⁸ Una visión análoga es la que tiene la profesora Rojas Miño, pues determina que *“en la perspectiva de la estabilidad, el ordenamiento jurídico ha privilegiado el establecimiento de un sistema de terminación del contrato de trabajo, a través del cual se protege al trabajador ante la terminación del contrato no imputable a su voluntad, especialmente ante el despido arbitrario.”*¹⁹

Entonces, es posible acordar que las manifestaciones de la estabilidad laboral en la normativa laboral nacional son relativas a las causales de terminación del contrato de trabajo, las formalidades, indemnizaciones y consecuencias ante despidos injustificados, indebidos, improcedentes, carentes de causal o vulneratorios de derechos fundamentales.²⁰

A su vez, en conformidad a lo expuesto recientemente, todo ello también se conecta directamente con el principio de continuidad en el empleo. En ese orden de ideas, el profesor Gamonal establece que *“El criterio (principio) de continuidad tiene diversas manifestaciones, algunas de las cuales se relacionan con el término de la relación laboral. En esta materia, la idea matriz es que el empleador sólo puede poner término al contrato laboral por determinadas causales específicas, establecidas por ley, lo que configura la denominada estabilidad laboral.”*²¹

Siendo así, podemos esgrimir que conviven armónicamente en nuestro ordenamiento jurídico las instituciones y conceptos de estabilidad laboral, causales de terminación del contrato de trabajo y los principios del Derecho del Trabajo, especialmente el de continuidad en el empleo.

¹⁸ DOMÍNGUEZ, A. 2021. Las causales del despido disciplinario en Chile. Santiago, Thomson Reuters. 8 p.

¹⁹ Irene Rojas Miño, citada por ARELLANO, P. Op. cit. 50p.

²⁰ Id.

²¹ GAMONAL, S. y GUIDI, C. Op. cit. 282p.

1.1.1.2. ESTABILIDAD ABSOLUTA Y RELATIVA

Teniendo presente la definición y análisis precedente respecto al concepto de estabilidad laboral, es menester hacer presente que a nivel doctrinario se ha establecido una clasificación respecto a la estabilidad en dos categorías, a saber, absoluta o relativa. A continuación, procedemos a explorar estos conceptos y sus diferencias, a la luz de lo que señala el profesor Humeres:

*“La doctrina sostiene que en cuanto a la estabilidad, ella es absoluta cuando impide el despido del trabajador, y si él llega a producirse, procede siempre su reintegro al trabajo; pero que cuando el empleador puede optar por compensarlo con una indemnización en dinero, la estabilidad o seguridad pasa a ser relativa”.*²²

A. ESTABILIDAD ABSOLUTA

La estabilidad absoluta se considera respecto a la reincorporación del trabajador una vez que el Juez resuelve que la causal invocada para la terminación del contrato de trabajo es injustificada, indebida o improcedente. En ese sentido, el profesor Humeres entiende la estabilidad absoluta *“cuando impide el despido del trabajador, y si él llega a producirse, procede siempre su reintegro al trabajo”*²³ Por su parte, los profesores Thayer y Novoa establecen respecto a la estabilidad absoluta que *“en situación de estabilidad absoluta, el trabajador despedido injustamente tiene el derecho a ser reincorporado a su empleo”*.²⁴ A su vez, el profesor Lizama considera que *“la estabilidad absoluta significa que el trabajador injustamente despedido es efectivamente reincorporado a sus labores una vez declarado nulo el despido”*²⁵.

Así las cosas, en mérito de esta clasificación de la estabilidad, procederá que un trabajador se reincorpore en la medida que haya sido despedido injustamente, una vez que un Tribunal resuelva, en consideración al sustento fáctico y los hechos del caso, que existe

²² HUMERES, H. Op. cit. 313p.

²³ HUMERES, H. Op. cit. 302p.

²⁴ THAYER, W. y NOVOA, P. Op. cit. 84p.

²⁵ LIZAMA, L. Op. cit. 120p.

una inobservancia a las causales de término del contrato de trabajo consagradas en la normativa vigente invocadas por el empleador.²⁶

B. ESTABILIDAD RELATIVA

La estabilidad relativa, siguiendo el criterio de los profesores Thayer y Novoa, se remite a los casos en que *“el empleador puede optar por la reincorporación o pagarle la indemnización legal”*²⁷. En correspondencia, el profesor Walker, entiende que la estabilidad relativa se caracteriza por *“La existencia de una causal de despido preestablecida, más o menos amplia; el pago de una indemnización legal en caso de despido justificado, vinculada a los años de servicios laborales; y la innecesaria autorización previa de la autoridad para que el empleador pueda efectuar el despido”*.²⁸

En base a las definiciones doctrinales referidas precedentemente, podemos establecer ciertamente que desde la entrada en vigencia de la Ley N°19010 del año 1990, que establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo, se consagra a nivel nacional un sistema de estabilidad relativa. Junto con ello, las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley número 1 del año 2002, actual Código del Trabajo, nos permiten considerar que nuestro sistema es de estabilidad relativa, fundamentado principalmente en las instituciones de despido causado y, consecuentemente, que el despido pueda ser determinado como injustificado, en orden a la procedencia fundamental de indemnizaciones.

Ahora bien, se ha establecido que la estabilidad laboral relativa tiene dos sub clasificaciones, a saber, propia e impropia.

Por una parte, sobre la estabilidad relativa propia, los profesores Gamonal y Guidi, siguiendo el criterio imperante en esta materia del profesor Plá, consideran que esta clasificación *“estima nulo el despido injustificado pudiendo el trabajador seguir considerándose empleado de la empresa, percibiendo su salario, incluso si el empleador*

²⁶ ARELLANO, P. Op. cit. 49-50pp.

²⁷ THAYER, W. y NOVOA, P. Op. cit. 84p.

²⁸ Francisco Walker, citado por ARELLANO, P. Op. cit. 49p.

*no lo readmite.*²⁹ Por otra parte, respecto a la estabilidad relativa impropia, se considera que *“no produce la ineficacia del despido, sino que sanciona al empleador por su incumplimiento contractual.”*³⁰

En correspondencia, atendiendo a las disposiciones del Derecho Laboral chileno, es del caso hacer presente el análisis del profesor Lizama en relación a la estabilidad y el principio de continuidad en el empleo -que será analizado en detalle más adelante-, pues a través de algunas normas relativas al contenido del contrato de trabajo en torno a su duración y a las causales de término, es posible erigir el carácter del sistema de estabilidad relativa que se ha consagrado en el ordenamiento jurídico nacional:

“El principio de continuidad tiene diversas manifestaciones, algunas de las cuales se relacionan con el término de la relación laboral, donde es posible distinguir diferentes proyecciones de este principio, tanto en la facilidad para mantener el contrato vigente pese a los incumplimientos y nulidades, como por la interpretación de las interrupciones del contrato como simples suspensiones y, especialmente, porque la resolución del contrato por voluntad unilateral del patrón es excepcional.

*En esta última materia, la idea matriz es que el empleador sólo puede poner término al contrato laboral por determinadas causales específicas, establecidas por ley, lo que configura la denominada “estabilidad laboral”*³¹

El profesor Domínguez concurre a lo expresado por el profesor Lizama sobre este tópico, pues señala:

*“En la estabilidad en el empleo no sólo se comprenden las restricciones al despido, sino que también dicho concepto se amplía a nuevas fronteras para conformar una noción más acabada, referidas a la temporalidad del vínculo laboral, limitando la autonomía empresarial a la hora de decidir la duración de los contratos”*³².

Finalmente, en mérito de todo lo expuesto, es posible razonar que en nuestro sistema jurídico el contrato de trabajo puede terminar solamente por las causales previstas

²⁹ Américo Plá, citado por GAMONAL, S. y GUIDI, C. Op. cit. 283p.

³⁰ Id.

³¹ LIZAMA, L. Op. cit. 119p.

³² DOMÍNGUEZ, A. Op. cit. 8p.

en la normativa vigente, en correspondencia a lo analizado sobre estabilidad laboral. Por ello, la terminación del contrato de trabajo por el empleador deberá estar justificada en alguna de las causales que se consagran expresamente en el Código del Trabajo y siempre deberá existir alguna de ellas para que concluya la relación laboral.³³

1.2. CAUSALES DE TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

En correlación a lo tratado en el apartado precedente, es del caso hacer especialmente presente que nuestro sistema de terminación de contrato de trabajo establece un régimen causado, entendiendo por tal que la culminación de los efectos jurídicos de la relación laboral están motivados directamente por alguna de las causales que se consagran en el Código del Trabajo. Por ello, independiente de cuál sea el hecho específico por el que las partes fueron motivadas a poner fin al vínculo de subordinación y dependencia, es imperativo que ese término se produzca en correlato directo en alguna de las causales consagradas en la normativa laboral nacional para que tenga efecto jurídico propio, entendiéndose en ese sentido a nivel doctrinal a *“toda forma que implique la disolución del vínculo contractual, con excepción de la declaración de nulidad”*.³⁴

Todo esto se relaciona directamente con la gran importancia para el Derecho Laboral respecto a la estabilidad de las relaciones laborales, a objeto de que los trabajadores gocen de una mínima permanencia en sus empleos que les permita disfrutar de cierta seguridad y tranquilidad en su vida, en mérito de materializar los principios laborales de continuidad, permanencia o estabilidad.³⁵

En correspondencia a lo expresado, la normativa laboral nacional tiene directa relación con los parámetros establecidos a nivel de Derecho Comparado respecto a los principios y disposiciones atinentes a la terminación del contrato de trabajo. Así lo indica el profesor Walker al referirse a los criterios de la Organización Internacional del Trabajo, en el marco que *“la OIT privilegia claramente la estabilidad relativa en el empleo, al estimar que el empleador no puede poner término a la relación de trabajo, a menos que exista una*

³³ LIZAMA, L. Op. cit. 120p.

³⁴ THAYER, W. y NOVOA, P. Op. cit. 28p.

³⁵ LIZAMA, L. Op. cit. 119p.

*causal justificada relacionada con la capacidad del trabajador, su conducta, motivos económicos, o necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio*³⁶

Entonces, tratándose de un sistema causado de terminación del contrato de trabajo, para entender cómo ciertos hechos podrán producir el fin de la relación laboral es menester establecer, como antesala, el concepto de causal en ese sentido. A este respecto, la profesora Lanata refiere que *“las causales pueden ser definidas como aquellos hechos o faltas atribuibles a la persona de uno de los contratantes, que significa una violación de las obligaciones patrimoniales o personales a que deban dar cumplimiento y que, por tal motivo, autorizan a la otra parte para poner término al contrato observando procedimientos formales que la ley preceptúa.”*³⁷

Por consiguiente, en mérito de la definición indicada, a grandes rasgos, para acercarnos al desarrollo doctrinario sobre la materia en análisis, es posible establecer primeramente dos grandes categorías sobre las causales de término establecidas en la normativa laboral nacional:

- Causales objetivas: *“Se vinculan con hechos o acontecimientos que no dependen de la voluntad de las partes (muerte, caso fortuito o fuerza mayor, necesidades de la empresa), que acordado previamente por los contratantes implican un término del contrato por hechos objetivos (vencimiento del plazo o conclusión de la obra) o por sometimiento del empleador a un procedimiento concursal de liquidación (art. 163 bis).”*³⁸
- Causales subjetivas: *“Se vinculan con un acto volitivo posterior a la celebración del contrato. Este acto puede ser de una parte (renuncia) o de ambas (mutuo acuerdo), puede originarse ante un incumplimiento grave (causales disciplinarias) o por una pérdida de confianza en el trabajador (desahucio).”*³⁹

³⁶ Francisco Walker, citado por ARELLANO, P. Op. cit. 53p.

³⁷ Gabriela Lanata, citada por ARELLANO, P. Op. cit. 50p.

³⁸ ARELLANO, P. Op. cit. 51p.

³⁹ Id.

1.2.1. CLASIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Para adentrarnos en la clasificación de las causales de terminación del contrato de trabajo, en primer lugar, nos remitimos estrictamente al cuerpo legal que consagra y establece dichas causales. Así, el Título V del Código del Trabajo versa sobre la regulación de la terminación del contrato y estabilidad en el empleo.

Sobre este respecto, los profesores Thayer y Novoa señalan:

“Las causales de terminación del contrato de trabajo están contempladas en los artículos 159, 160, que se refiere a las causales de caducidad, y 161 del Código del Trabajo, que se refiere al despido por necesidades de la empresa, y por falta de adecuación laboral o técnica del trabajador, y al desahucio otorgado por el empleador, en los casos excepcionales en que se lo acepta.”⁴⁰

Por consiguiente, atendiendo a la consagración de las causales de terminación del contrato de trabajo en la normativa laboral, podemos señalar que la forma en que nuestro ordenamiento jurídico consagra casos y causales de terminación del contrato de trabajo obedece a un orden que no es totalmente específico sobre su contenido en cuanto a su establecimiento en determinado número o artículo, por lo que esta regulación podría clasificarse de la siguiente forma:

1. Casos de término: Contemplados en el artículo 159 del Código del Trabajo, son los siguientes: (1) Mutuo acuerdo de las partes; (2) Renuncia del trabajador; (3) Muerte del trabajador; (4) Vencimiento del plazo convenido en el contrato; (5) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato; y, (6) Caso fortuito o fuerza mayor.
2. Causales de caducidad: Consagradas en el artículo 160 del Código del Trabajo, disponiéndose que *“el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna”⁴¹*, y son: (1) Conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas: a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones, b) Conductas de acoso sexual, c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa, d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, e)

⁴⁰ THAYER, W. y NOVOA, P. Op. cit. 33p.

⁴¹ Artículo 160 Código del Trabajo.

Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y, f) Conductas de acoso laboral; (2) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador; (3) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra; (4) Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y, b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato; (5) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos; (6) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías; y, (7) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

3. Necesidades de la empresa y desahucio: Establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, norma que dispone en su inciso primero, por una parte, que *“el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”*, y por otra parte, determina en su inciso segundo que *“en el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador (...), y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador (...) Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador”*.
4. Autodespido o despido indirecto: Causal consagrada en el artículo 171 del Código del Trabajo, en virtud de que se establece que *“si quien incurriere en las causales*

de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo”

5. Desafuero: Causal consagrada en el artículo 174 del Código del trabajo, que se remite a los trabajadores sujetos a fuero laboral y para quienes es requerida la autorización del Juez competente de forma previa al término del contrato de trabajo.

1.2.2. CLASIFICACIONES DOCTRINALES

En base a lo expuesto en el apartado precedente, entendemos que la forma en que se disponen los casos y las causales de terminación del contrato de trabajo no se encuentra consagrada en base a un orden determinado por las características que tenga el acto jurídico por el que se produzca el fin del vínculo laboral. Es por ello que la doctrina nacional, derivado de un análisis sobre las situaciones de hecho que producen el término del contrato de trabajo y especialmente atendiendo a que el término de este contrato debe ser causado y, por lo mismo, encontrarse debidamente justificado, ha establecido algunas clasificaciones doctrinales determinadas por los criterios que a continuación se analizan.

En primer lugar, el profesor Humeres⁴² se refiere a la clasificación de las causales de terminación del contrato de trabajo, siendo ésta la siguiente: (1) La voluntad de las partes; (2) Las ajenas a la voluntad de las partes; y, (3) Las de caducidad. En ese sentido, la clasificación que propone el profesor Humeres se encuentra determinada por la concurrencia de un acto jurídico voluntario o por la existencia de algún hecho o falta atribuible a alguna de las partes de la relación laboral.

En ese sentido, a nivel doctrinal se establece una clasificación entre dos grandes criterios para establecer las causales de terminación del contrato de trabajo, a saber, (1) objetivas y (2) subjetivas.

Del mismo modo, el profesor Humeres refiere sobre esta clasificación, por una parte, que las causales subjetivas son aquellas *“en que actúa la voluntad de una de las dos*

⁴² HUMERES, H. Op. cit. 320p.

partes”⁴³, por otro lado, las objetivas son “*las que agruparemos las causales ajenas a la voluntad.*”⁴⁴

En correspondencia a lo expuesto, los profesores Gamonal y Guidi dan cuenta también de la existencia de causales de terminación del contrato de trabajo de carácter objetivo y subjetivo. Así, estos autores manifiestan que las causales objetivas se remiten a “*hechos o acontecimientos que no dependen de la voluntad de las partes (...) o que acordado previamente por los contratantes implican el término del contrato por hechos objetivos*”⁴⁵. Por otro lado, entienden que las causales subjetivas de término del contrato de trabajo se refieren a “*un acto volitivo posterior a la celebración del contrato*”⁴⁶, en el entendido que puede ser derivado de la voluntad de una o ambas partes, o, producido por un incumplimiento grave o por una pérdida de confianza en el trabajador.

En suma a lo expuesto, los profesores Thayer y Novoa⁴⁷ establecen una clasificación que integra elementos adicionales a los establecidos por la doctrina mayoritaria en este orden para agrupar las causales de terminación del contrato de trabajo, por lo que establecen la siguiente organización: (1) Mutuo acuerdo; (2) Causales objetivas de terminación; (3) Causales subjetivas de terminación, (4) La voluntad unilateral de una de las partes; y (5) Las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

1. Mutuo acuerdo: Se consagra en virtud del criterio rector respecto al efecto de los contratos dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, en el entendido que el trabajador y empleador pueden decidir libremente el término del vínculo laboral.
2. Causales objetivas de terminación: Entendidas como “*hechos que pueden provocar la disolución del vínculo por sí mismos*”⁴⁸ En ese sentido, podemos determinar que son aquellos acontecimientos, situaciones, sucesos o actuaciones que no es posible atribuir al trabajador o empleador o su conducta. Así, los profesores Thayer y Novoa establecen que dichas causales, conforme el artículo 159 del Código del Trabajo, son: (1) El vencimiento del plazo, cuyo fundamento es la realización de trabajos por

⁴³ HUMERES, H. Op. cit. 320p.

⁴⁴ Id.

⁴⁵ GAMONAL, S. y GUIDI, C. Op. cit. 285p.

⁴⁶ Id.

⁴⁷ THAYER, W. y NOVOA, P. Op. cit. 33p.

⁴⁸ THAYER, W. y NOVOA, P. Op. cit. 33p.

temporada o respecto el periodo de prueba; (2) La conclusión del trabajo o servicio que dió origen al contrato, en relación a la naturaleza de los servicios; y (3) El caso fortuito o fuerza mayor.

3. Causales subjetivas de terminación: Se determinan como “*hechos o acontecimientos atribuibles a la persona o conducta de alguna de las partes*”⁴⁹ Los profesores Thayer y Novoa consideran dos subclasificaciones sobre este tópico:

a. Causas subjetivas involuntarias: se refiere a la muerte del trabajador, en el entendido que ésta es una consecuencia y efecto propio del fin de la vida de quien presta los servicios en la relación laboral, derivado directamente del carácter personalísimo e *intuitu personae* del contrato de trabajo, por lo que opera *ipso iure*.

b. Causales subjetivas voluntarias (o de caducidad): Haciendo eco a lo establecido por el artículo 160 del Código del Trabajo, estas pueden ser definidas como “*aquellos hechos o faltas atribuibles a la persona o conducta de uno de los contratantes, que significan una violación de las obligaciones patrimoniales o personales a que deben dar cumplimiento y que, por tal motivo, autorizan a la otra parte para poner término al contrato, observando los procedimientos formales que la ley preceptúa*”⁵⁰ Los autores establecen que dichas causales son: (1) Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones, b) Conductas de acoso sexual, c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa, d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y, f) Conductas de acoso laboral; (2) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador, referida al contenido ético-jurídico del contrato de trabajo; (3) Ausencias injustificadas; (4) Abandono del trabajo; (5) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al

⁴⁹ Id.

⁵⁰ Ibid. 34p.

funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos; (6) El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías; y, (7) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

4. Voluntad unilateral de una de las partes: Dependiendo de si el término de la relación laboral se produce por la manifestación de voluntad del empleador o del trabajador, a saber, desahucio o renuncia respectivamente.
 - a. Desahucio: Se remite a casos excepcionales consagrados en la normativa laboral nacional (artículo 161 inc. 2° Código del Trabajo) y son: (1) Casos de trabajadores que tengan poder para representar al empleador, siempre que estén dotados de facultades generales de administración; (2) Trabajadores de casa particular; y (3) Cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter emane de la naturaleza de los mismos.
 - b. Renuncia del trabajador (artículo 159 N° 2 Código del Trabajo): Siendo el trabajador quien pone término al vínculo laboral de forma solemne, por medio de aviso escrito al empleador y con las formalidades correspondientes.
5. Las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio (artículo 161 inc. 1° Código del Trabajo): Se entiende que existen en mérito de ciertas circunstancias de índole económicas, tecnológicas o una combinación de ambos factores en un sentido amplio, justificantes del término de la relación laboral.

En línea de lo expuesto, es posible establecer que la clasificación doctrinal de las causales de término del contrato de trabajo, a saber, entre causales objetivas y subjetivas, es nutrida por los profesores Thayer y Novoa en orden a la incorporación de elementos que no es posible determinar dentro de dicha clasificación, entre las que se encuentra el mutuo acuerdo, la voluntad unilateral de una de las partes y las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Ello, puesto que aun cuando podría considerarse que éstas últimas clasificaciones podrían responder a algunas características de las causales objetivas o subjetivas, de todas formas, poseen aspectos diferenciadores particulares que condicionan la creación de las otras tres categorías referidas precedentemente.

Adicionalmente, a nivel doctrinal, la profesora Rojas Miño⁵¹ ha establecido otra clasificación de las causales de terminación del contrato de trabajo, agregando mayores elementos diferenciadores a los expuestos, por lo que consagra las siguientes categorías:

1. Causas en donde participa la voluntad del trabajador o la muerte del mismo:⁵²

Determina que en esta categoría existen dos tipos de causas: (1) Las que responden a la voluntad del trabajador, sea parcial (mutuo acuerdo) o totalmente (la renuncia); y (2) La muerte del trabajador.

a. Voluntad del trabajador

i. Parcial, mutuo acuerdo de las partes (artículo 159 N° 1 Código del Trabajo): La autora expresa que *“la concurrencia de la voluntad de ambas partes del contrato de trabajo constituye causa suficiente para el término del mismo”*⁵³.

ii. Total, la renuncia (artículo 159 N° 2 Código del Trabajo): Siendo la sólo manifestación de voluntad del trabajador causa suficiente para el término del vínculo laboral.

b. La muerte del trabajador (artículo 159 N° 3 Código del Trabajo): Causal descrita en atención al carácter personal de la prestación laboral.⁵⁴

2. Despido por causas objetivas: Definidos por la profesora Rojas Miño como *“hechos que pueden provocar el término del vínculo contractual por sí mismas”*⁵⁵, determinando la existencia de tres causales en esta clasificación, a saber: (1) Vencimiento del plazo (artículo 159 N° 4 Código del Trabajo); (2) La conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (artículo 159 N° 5 Código del Trabajo); y (3) El caso fortuito o fuerza mayor (artículo 159 N°6 Código del Trabajo)⁵⁶, en la

⁵¹ ROJAS, I. Op. cit. 397p.

⁵² Id.

⁵³ Ibid. 398p.

⁵⁴ Ibid. 403p.

⁵⁵ Ibid. 404p.

⁵⁶ ROJAS, I. Op. cit. 409p.

medida que se cumpla con los requisitos establecidos por la jurisprudencia administrativa⁵⁷

3. El despido disciplinario (artículo 160 Código del Trabajo): Referente a aquellos *“hechos o acontecimientos atribuibles a las personas o conducta de alguna de las partes y que configura un incumplimiento específico de las obligaciones que impone el contrato de acuerdo a la ley; lo que faculta a la otra parte a poner término al contrato”*⁵⁸ Cabe destacar que la autora no establece que, a priori, estos hechos sean atribuibles únicamente al trabajador, pues establece que pueden corresponder a alguna de las partes del contrato, vale decir, referente al trabajador o al empleador, indistintamente, pues en este último caso remite a la institución del despido indirecto.⁵⁹ Así, se establece la siguiente clasificación respecto al despido disciplinario: (1) Las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que se indican en el artículo 160 número 1 del Código del Trabajo⁶⁰, haciendo presente que ya habiéndose detallado las conductas que consagra la norma, no se reiteraran en este acápite; (2) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio; (3) Ausencia injustificada; (4) Abandono del trabajo; (5) Actos, omisiones o imprudencias temerarias; (6) Perjuicio material en bienes de la empresa; y (7) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
4. Despido indirecto (artículo 171 Código del Trabajo): Refiere que la causa de terminación del contrato de trabajo es producida por iniciativa del trabajador en el supuesto que sea el empleador quien haya incurrido en determinadas causas disciplinarias.⁶¹
5. Despido económico: Se establecen conforme al contexto económico y su incidencia en la empresa⁶², por lo que la autora determina que existen dos causas correspondientes a esta clasificación: (1) Necesidades de la empresa (artículo 161

⁵⁷ Dirección del Trabajo. ORD. N° 1412/021. 19.03.2010. En base al terremoto ocurrido en Chile el año 2010, establece los elementos para la procedencia de la causal de término consagrada en el artículo 159 número 6 del Código del Trabajo: (1) Hecho o suceso inimputable, (2) Hecho o suceso imprevisible, (3) Hecho o suceso irresistible, y (4) Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del siniestro acaecido.

⁵⁸ ROJAS, I. Op. cit. 410p.

⁵⁹ Ibid. 411p.

⁶⁰ Id.

⁶¹ Ibid. 427p.

⁶² Ibid. 397p.

inc. 1° Código del Trabajo); y (2) Quiebra de la empresa, disponiéndose que *“el contrato de trabajo terminará en caso que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación”* (artículo 163 bis, inc. 1° Código del Trabajo).

6. Despido por desahucio empresarial (artículo 161 inciso 2° Código del Trabajo): Esta terminación del contrato de trabajo procede de forma restrictiva, pues la norma establece su procedencia únicamente respecto a tres categorías de trabajadores, cuyo rasgo común es la exigencia de ser depositarios de una especial confianza por parte del empleador, a saber: (1) Trabajadores que tengan poder para representar al empleador siempre que estén dotados de, a lo menos, facultades de administración; (2) Trabajadores de casa particular; y cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador.⁶³
7. Despido injustificado (artículo 168 Código del Trabajo): Esta clasificación de terminación del contrato de trabajo que establece la profesora Rojas Miño es *“consecuencia del incumplimiento de las exigencias generales de la terminación del contrato de trabajo, aunque se requiere de una sentencia judicial que así lo declare, por lo que necesariamente el trabajador deba accionar judicialmente”*⁶⁴ En ese sentido, la autora señala que si bien el despido injustificado no se encuentra consagrado en la legislación laboral, en definitiva si se estaría estableciendo por ser admitido en el ordenamiento jurídico en mérito de una interpretación sistemática de las normas laborales. Así, refiere que *“el despido injustificado está incorporado al sistema de terminación del contrato de trabajo, en cuanto el contrato de trabajo termina cuando el empleador le pone término y posteriormente no acredita la causal alegada, e incluso cuando no invoca causal alguna”*.⁶⁵
8. Despido lesivo de derechos fundamentales (artículo 489 Código del Trabajo): Se considera dentro de esta clasificación⁶⁶: (1) a) Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, cuando la vulneración se produzca como consecuencia directa de actos ocurridos al término de la relación laboral, b) El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y asimismo, la protección de sus

⁶³ Ibid. 433p.

⁶⁴ Id.

⁶⁵ Ibid. 440p.

⁶⁶ Ibid. 441p.

datos personales, en lo relativo a la inviolabilidad de la comunicación privada, c) La inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación, también específicamente respecto de la comunicación privada, d) La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público, e) La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, f) La libertad de trabajo, respecto al derecho a su libre elección y el ejercicio de los trabajos que no tengan impedimento legal, además de la libertad de asociación cuando el empleador vulnere dichos derechos. (artículo 458 inc. 1° Código del Trabajo); (2) El derecho de no discriminación (artículo 2 Código del Trabajo); (3) Derecho de indemnidad (artículo 485 inc. 3° Código del Trabajo); y (4) Derechos de libertad sindical tutelados ante las prácticas antisindicales y desleales (Capítulo IX del Título I del Libro III y Título IX del Libro IV Código del Trabajo).

A su vez, el profesor Palavecino⁶⁷, para el estudio y análisis de la sistematización de las causales de término del contrato de trabajo, establece dos regímenes, a saber, (1) causado y (2) no causado.

1. Régimen general o causado: Clasificación referida a que el despido debe tener un correlato en alguna de las causas de terminación del contrato de trabajo establecidas en la normativa laboral⁶⁸ y determinada en base si es producto de la manifestación de voluntad o algún hecho de una o ambas partes de la relación laboral.
 - a. Causales de terminación que dependen de la voluntad del empleador o de hechos que afectan a la empresa:
 - i. Causas relacionadas con la conducta del trabajador (despido disciplinario): Corresponde a causales que en los hechos constituyen "*hipótesis de mala conducta del trabajador*"⁶⁹, en ese sentido, el profesor Palavecino establece que importan actos que podrían

⁶⁷ PALAVECINO, C. 2010. Apuntes sobre la terminación del contrato de trabajo. Separata de cátedra de derecho del trabajo. Santiago. Facultad de Derecho. Universidad de Chile. 6p.

⁶⁸ Artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, agregando también lo dispuesto en los artículos 9 inciso tercero, 140 y 152 del Código del Trabajo.

⁶⁹ PALAVECINO, C. Op. cit. 8p.

corresponder a incumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo susceptible de imputación subjetiva, o, inobservancia de la buena fe contractual. Corresponde a las siguientes causales:

1. Conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas (artículo 160 N°1 Código del Trabajo): a) Falta de probidad en el desempeño de sus funciones; b) Conductas de acoso sexual; c) Vías de hecho, en contra del empleador o cualquier otro trabajador de la misma empresa; d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador; e) Conducta inmoral que afecte a la empresa donde se desempeña;
2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador (artículo 160 N°2 Código del Trabajo);
3. Ausencias injustificadas (artículo 160 N°3 Código del Trabajo);
4. Abandono del trabajo (artículo 160 N°4 Código del Trabajo);
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad, a la actividad o a la salud de los trabajadores (artículo 160 N°5 Código del Trabajo);
6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías (artículo 160 N°6 Código del Trabajo);
7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, considerando la disposición especial sobre esta materia referente a los trabajadores portuarios eventuales (artículo 160 N°7 Código del Trabajo); y,

8. Negativa a firmar el contrato de trabajo (artículo 9 Código del Trabajo)
- ii. Causas relacionadas con el funcionamiento de la empresa:
 1. Caso fortuito o fuerza mayor (artículo 159 N° 6 Código del Trabajo): Entendiendo el caso fortuito como aquel que es inimputable, imprevisible e irresistible, siendo independiente de toda voluntad humana; y, la fuerza mayor como un acontecimiento inevitable o de un acto legítimo de persona distinta a la obligada.⁷⁰
 2. Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio (artículo 161 inc. 1° Código del Trabajo).
 - b. Causales de terminación que dependen de la voluntad del trabajador o de hechos que afectan a su persona:
 - i. Desistimiento sin causa justificada o renuncia del trabajador (artículo 159 N° 2 Código del Trabajo): Se fundamenta en que la prestación de servicios es esencialmente libre⁷¹, por lo que únicamente se establece un tiempo para que el trabajador otorgue aviso al empleador del término de la relación laboral.
 - ii. La resolución por causa justificada o despido indirecto (artículo 171 Código del Trabajo): Fundamentado en un incumplimiento legal o contractual del empleador, por lo que proceden las indemnizaciones referentes al despido indebido⁷² De lo expuesto por el profesor Palavecino nos abocaremos en detalle en el tópico referido a esta materia.
 - iii. Muerte del trabajador (artículo 159 N° 3 Código del Trabajo).

⁷⁰ José Pérez Leñero, citado por PALAVECINO, C. Op. cit. 29p.

⁷¹ PALAVECINO, C. Op. cit. 37p.

⁷² Ibid. 40p.

- c. Causales de terminación que dependen de la voluntad conjunta del empleador y del trabajador:
- i. Terminación por mutuo acuerdo (artículo 159 N°1 Código del Trabajo): En relación con las instituciones de resciliación como modo de extinguir las obligaciones⁷³ y al mutuo disenso⁷⁴.
 - ii. Terminación por causas pactadas (vencimiento del plazo convenido; artículo 159 N°4 Código del Trabajo): Atendiendo a la definición doctrinal de plazo, concebida como “*un hecho futuro y cierto de qué depende el ejercicio o la extinción de un derecho*”.
 - iii. Terminación de contratos temporales por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (artículo 159 N°5 Código del Trabajo).
2. Régimen especial o no causado: Clasificación respecto a los trabajadores cuyo término de la relación laboral procede en caso de desahucio del empleador (artículo 161 inc. 2° Código del Trabajo)
- a. Trabajadores con poder de representar al empleador, dotados con facultades generales de administración.
 - b. Trabajadores de exclusiva confianza.
 - c. Trabajadores de casa particular.

Finalmente, el profesor Lizama establece una clasificación diversa, pues determina que las causales de término del contrato de trabajo pueden ser clasificadas de la siguiente forma⁷⁵:

1. Por voluntad concurrente de las partes: El profesor Lizama establece que “*en estas causales el empleador y el trabajador deciden de común acuerdo dar término al*

⁷³ Artículo 1567 del Código Civil: Toda obligación puede extinguirse por una convención en que las partes interesadas, siendo capaces de disponer libremente de lo suyo, consienten en darla por nula.

⁷⁴ Artículo 1545 del Código Civil: “Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo (...).”

⁷⁵ LIZAMA, L. Op. cit. 120p.

contrato de trabajo, estableciendo en forma anticipada el momento en que se extinguirá o adoptando tal decisión en el tiempo que les parezca oportuno".⁷⁶

- a. El mutuo acuerdo de las partes (artículo 159 N°1 Código del Trabajo).
 - b. El vencimiento del plazo convenido (artículo 159 N°4 Código del Trabajo):
En el entendido que el Código del Trabajo permite, de forma excepcional, la celebración de contratos temporales de plazo determinado o indeterminado, bajo una regulación normativa que protege al trabajador de que la temporalidad se prolongue más allá de lo razonable.⁷⁷
 - c. La conclusión de la obra, faena o servicio (artículo 159 N°5 Código del Trabajo): "El contrato por obra o faena tiene como característica esencial que las partes al momento de su celebración convienen de antemano su duración, pero carecen de certeza respecto del día en que dicha obra o faena va a concluir y, por ende, la fecha cierta de término del respectivo contrato".⁷⁸
2. Por muerte o incapacidad del trabajador: Se establece que estas causales se agrupan en consideración al carácter personalísimo del contrato de trabajo.⁷⁹
- a. La muerte del trabajador (artículo 159 N°3 Código del Trabajo)
 - b. La invalidez del trabajador (artículo 161 bis Código del Trabajo): En el entendido que si bien la normativa ha establecido la prohibición al empleador de dar término al contrato de un trabajador inválido por dicho motivo, de igual forma se le faculta para proceder separarlo de sus funciones por esta razón, procediendo a su indemnización conforme regula la disposición legal.⁸⁰

⁷⁶ Ibid. 121p.

⁷⁷ LIZAMA, L. Op. cit. 122p.

⁷⁸ Ibid. 123-124pp.

⁷⁹ Id.

⁸⁰ Id.

3. Por decisión unilateral del trabajador.
- a. La renuncia del trabajador (artículo 159 N°2 Código del Trabajo): Entendido como un acto jurídico unilateral de manifestación de voluntad del trabajador.⁸¹
 - b. El despido indirecto (artículo 171 Código del Trabajo): En virtud del cual se produce la extinción del contrato por voluntad del trabajador, en los casos en que el empleador incurra en las causales disciplinarias señaladas en la norma.
4. Por decisión unilateral del empleador.
- a. El despido por causales de caducidad (artículo 160 Código del Trabajo): Se produce el término de la relación laboral en base a una causa justificada imputable a la persona o conducta del trabajador⁸²
 - b. El despido por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio (artículo 161 Código del Trabajo): El autor establece que *“la doctrina y la jurisprudencia han sostenido que esta causal se asocia con motivos de índole económico, tecnológico o estructural, pero que no son inherentes a la persona del trabajador y que, por lo tanto, no están relacionadas con su capacidad o su conducta”*.⁸³
 - c. El desahucio (artículo 161 inc. 2° Código del Trabajo): *“Esta causal es expresión de libre despido, esto es, de la facultad del empleador de poner término al contrato de trabajo en forma inmediata aún sin causa justificada. En nuestro derecho el libre despido se atenúa por dos vías: la necesidad de dar un plazo de preaviso al trabajador y el pago de una indemnización por término del contrato de trabajo”*.⁸⁴
 - d. El caso fortuito o fuerza mayor (artículo 159 N°6 Código del Trabajo).

⁸¹ Ibid. 126p.

⁸² Ibid. 128p.

⁸³ Ibid. 137p.

⁸⁴ Ibid. 138p.

1.3. DESPIDO INDIRECTO

Seguidamente, teniendo en cuenta el análisis de las causales de terminación del contrato de trabajo analizadas precedentemente y su consagración en la legislación laboral vigente, es posible conjeturar que es más usual que el empleador sea quien pone término al contrato laboral, salvo en el caso de la muerte del trabajador, de la renuncia y del mutuo acuerdo⁸⁵

Ahora bien, en el contexto descrito, se erige como fundamental el establecimiento a nivel normativo de la institución del despido indirecto o autodespido, en razón de que en su mérito será el trabajador quien, amparado en las causales consagradas en los numerales 1, 5 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, pondría dar término al vínculo laboral y, así, podrá solicitar al Tribunal Laboral competente que condene al empleador al pago de las indemnizaciones y recargos correspondientes derivados de la configuración y acreditación en los hechos de las mencionadas causales.

A mayor abundamiento, el despido indirecto o autodespido se instituye como una institución jurídica de gran relevancia e importancia, conforme se analizará más adelante, pues se encuentra en directa relación con uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, tanto nacional como intencional, a saber, el principio protector del trabajador.

Es menester establecer que la jurisprudencia nacional sigue el criterio imperante en esta materia a nivel legal y doctrinal, considerando los siguientes requisitos para la procedencia de un despido indirecto:

“OCTAVO: Que, legal y doctrinariamente, se ha establecido que constituyen presupuestos de procedencia del denominado despido indirecto, los siguientes:

a) Que la relación laboral se encuentre vigente.

b) Que exista una expresión de la voluntad del trabajador en orden a poner término al contrato de trabajo, precisando la fecha de expiración de la relación laboral.

⁸⁵ GAMONAL, S. y GUIDI, C. Op. cit. 353p.

c) *Concurrencia de una conducta, por parte del empleador, de las establecidas por el legislador como causales de auto despido, es decir, que el empleador efectivamente haya incurrido en una causal subjetiva voluntaria de término del contrato de trabajo establecida por el legislador.*

d) *Envío de avisos por parte del trabajador, es decir, el trabajador debe cumplir con las comunicaciones de carácter administrativo que la ley determina con el objeto de informar al empleador y a la Inspección del Trabajo su decisión de poner término al contrato de trabajo, e iniciar el procedimiento judicial dentro del plazo que la misma ley establece.*⁸⁶

1.3.1. REGULACIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO

La normativa laboral vigente consagra la institución del despido indirecto o autodespido en el artículo 171 del Código del Trabajo.

Así, el ordenamiento jurídico nacional dispone que si fuere el empleador el que incurriere en denominadas causales de caducidad del contrato de trabajo consagradas en los numerales 1, 5 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, *“el trabajador podrá poner término al contrato y solicitar al Juzgado respectivo el pago de las indemnizaciones mencionadas más los aumentos que establece la Ley”*.⁸⁷

En ese sentido, el profesor Lizama expresa que el artículo 171 del Código del Trabajo *“permite la extinción del contrato por voluntad del trabajador en los casos en que sea el empleador quien incurra en las causales disciplinarias señaladas en los números 1, 5 ó 7 del artículo 160”*⁸⁸ Así, en correspondencia, se establece que el legislador consagró el término del vínculo laboral por despido indirecto en base a⁸⁹ las causales indebidas de carácter grave debidamente comprobadas que se señalan: (a) falta de probidad en el desempeño de sus funciones, (b) vías de hecho ejercidas por el empleador en contra del trabajador, (c) injurias proferidas por el empleador al trabajador y (d) conducta inmoral del

⁸⁶ Juzgado de Letras de La Ligua. Causa ROL O-6-2016. 17.05.2016.

⁸⁷ GAMONAL, S. y GUIDI, C. Op. cit. 353p.

⁸⁸ LIZAMA, L. Op. cit. 126-127pp.

⁸⁹ Id.

empleador; Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos; e, Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

A su vez, en relación, el profesor Palavecino señala que *“las causales que justifican la resolución unilateral del contrato a instancia del trabajador vienen señaladas en el art. 171 inc. 1.º CT aunque por remisión al art. 160 CT. Aquel precepto hace aplicable al empleador tres de las causales de incumplimiento del art. 160 CT”*. En ese sentido, el profesor Palavecino establece que el término de la relación laboral a instancia del trabajador por despido indirecto, conforme regula el Código del Trabajo, se produce en mérito de las causales:

1.- Alguna de las siguientes conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas: Falta de probidad, conductas de acoso sexual, vías de hecho, injurias o conducta inmoral.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.⁹⁰

1.3.2. DEFINICIONES DOCTRINALES Y JURISPRUDENCIALES SOBRE EL DESPIDO INDIRECTO

A nivel doctrinal, diversos autores y docentes de Derecho Laboral se han abocado al análisis de la institución del despido indirecto o autodespido respecto a su consagración en la normativa laboral chilena.

En ese sentido, los profesores Thayer y Novoa definen despido indirecto de la siguiente forma:

⁹⁰ PALAVECINO, C. Op. cit. 39-40pp.

“Es el término del contrato de trabajo, decidido por el trabajador, observando el procedimiento que la ley le señala, motivado porque el empleador incurrió en causal de caducidad de contrato que le es imputable, lo que da derecho al trabajador para que el tribunal ordene el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y de la por años de servicio con más los recargos legales.”⁹¹

Por su parte, el profesor Gamonal establece que el despido indirecto es entendido como *“el término del contrato de trabajo adoptado bajo presión por el trabajador, dado que el empleador ha incumplido gravemente el contrato, lo cual le da derecho al pago de la correspondiente indemnización por años de servicios, sin perjuicio de accionar por el procedimiento de tutela, según el caso”⁹²*

En suma, la profesora Rojas Miño señala respecto al despido indirecto que se *“plantea como causa la terminación del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador en el supuesto que sea el empleador quien haya incurrido en determinadas causas disciplinarias”⁹³*

Por su parte, el profesor Palavecino establece sobre el despido indirecto una seguida relación con el concepto de resolución del contrato de trabajo por causa justificada, en el sentido de indicar que:

“El contrato de trabajo puede terminar por voluntad del trabajador fundamentada en incumplimiento legal o contractual del empleador con las mismas consecuencias en orden a las indemnizaciones que el despido indebido.”⁹⁴

Ahora bien, en relación a la definición jurisprudencial del despido indirecto, nuestra E. Corte Suprema en su resolución del recurso de unificación de jurisprudencia con fecha 01 de julio de 2019 ha establecido lo siguiente:

“Quinto: Que, tal como esta Corte ha señalado reiteradamente (Roles N° 27.794-17 y 4.102-2017 entre otros), la figura del auto despido o despido indirecto, contemplada en el artículo 171 del Código del Trabajo, está concebida para el caso que sea el empleador el

⁹¹ THAYER, W. y NOVOA, P. Op. cit. 115-116pp.

⁹² GAMONAL, S. y GUIDI, C. Op. cit. 353-354pp.

⁹³ ROJAS, I. Op. cit. 427p.

⁹⁴ PALAVECINO, C. Op. cit. 39p.

*que incurre en una causal de término del contrato de trabajo por los motivos indicados por la ley, de manera que se radica en la persona del trabajador el derecho a poner término al contrato y a solicitar al tribunal que ordene el pago de las indemnizaciones que correspondan por el despido, con los incrementos legales. Si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entiende que el contrato ha terminado por renuncia (...)*⁹⁵

Por su parte, la I. Corte de Apelaciones de Concepción se manifestó conteste respecto a la definición jurisprudencial establecida por la E. Corte Suprema, pues en la resolución con fecha 14 de noviembre de 2007 se consigna:

“2. Que el despido indirecto puede definirse como el derecho del trabajador de poner término al contrato de trabajo por haber incurrido el empleador en alguna de las causales de término de contrato imputables a su conducta, lo cual da derecho al trabajador al pago de las correspondientes indemnizaciones.

La institución denominada “despido indirecto” constituye un derecho que la ley establece en beneficio del trabajador para poner término a un contrato de trabajo en razón de haber incurrido el empleador en alguna de las causales de terminación de dicha relación laboral, de manera que es la parte empleadora quien incurriendo en alguna causal, realmente motiva y provoca su terminación.”

En ese orden de ideas, es del caso hacer presente que tanto la jurisprudencia como la doctrina nacional están de acuerdo en la definición de la institución de autodespido o despido indirecto consagrada en el artículo 171 del Código del Trabajo.

1.3.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Como ya hemos señalado, la institución del despido indirecto se erige como fundamental y necesaria dentro del sistema de terminación del contrato de trabajo consagrado en la normativa nacional. En consecuencia, podemos establecer que el derecho o facultad que se le otorga al trabajador para terminar la relación laboral porque su contraparte en la relación de trabajo -el empleador- incurrió en alguna de las causales de caducidad de contrato, es una manifestación de la protección que la normativa otorga al

⁹⁵ C. Suprema. Causa Rol 2405-2018. 01.07.2019

trabajador, ligado a la sanción al empleador determinada por la procedencia de indemnizaciones y recargos que procederán por la imputación de que éste concurrió en los hechos a la configuración la causal de término del contrato de trabajo.

Con esa razón, a nivel doctrinal se ha establecido como fundamento de la institución del despido indirecto:⁹⁶

- a. La equidad y la justicia, en mérito del efecto relativo de los contratos, pues si en un contrato bilateral una de las partes no cumple con su obligación, la otra puede desligarse del vínculo jurídico, dejando sin efecto la relación contractual.
- b. El reconocimiento de la voluntad del contratante cumplidor, en orden a no continuar vinculado a la contraparte que ha dejado de cumplir con sus obligaciones.
- c. La voluntad del legislador respecto a la protección al contratante cumplidor y, a la vez, de sancionar al incumplidor.

En equivalencia a lo expuesto, referente a la jurisprudencia nacional y el criterio imperante en esta materia, el profesor Lizama logra acordar cuál es el criterio seguido por nuestros Tribunales de Justicia para que se establezca que concurren las circunstancias de despido indirecto:

- *Si el empleador no otorga los medios para que el trabajador desarrolle sus servicios porque le niega el trabajo convenido incurre en incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales (E. Corte Suprema, casación, Rol N°2.769-99, de 16 de marzo de 2000)*
- *El empleador que no paga las remuneraciones y cotizaciones previsionales de sus trabajadores incurre en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo (E. Corte Suprema, casación, Rol N°1.825-2002, de 13 de agosto de 2002)*
- *Incurre en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, el empleador que decide unilateralmente suspender el pago de*

⁹⁶ GAMONAL, S. y GUIDI, C. Op. cit. 354p.

bonificaciones pactadas contractualmente, no obstante haberse éstas devengado (E. Corte Suprema, casación, Rol N°4.383-99, de 15 de enero de 2001).

- *En el caso de que el trabajador no logre acreditar la causal invocada de despido indirecto procede entender que el contrato de trabajo ha terminado por la renuncia del trabajador y, en consecuencia, no hay lugar al pago de indemnización alguna.⁹⁷*

Por su parte, el profesor Palavecino, en orden al fundamento de la institución del despido indirecto, entiende que este término del contrato de trabajo procede en base a que se hace insostenible para el trabajador mantener vigente la relación laboral, señalando:

“De no existir la alternativa jurídica del despido indirecto, el trabajador se vería presionado a renunciar, perdiendo con ello todo derecho a indemnización. Y es que normalmente la mala conducta del empleador tendrá como propósito determinar al trabajador a abandonar la empresa y evitarse así los procedimientos y, sobre todo, los costes del despido injustificado, indebido o improcedente. Frente a este intento del empleador de esquivar el régimen causal de terminación de contrato, el ordenamiento jurídico reacciona, reconduciéndolo a dicho régimen para evitar que cumpla su intención fraudulenta.”⁹⁸

Ahora bien, en el entendido de que la doctrina acuerda que se justifica la institución del despido indirecto en base al reconocimiento expreso de la facultad de trabajador de poner término al contrato de trabajo sin perder las indemnizaciones a las que tendría derecho, en ese mismo sentido se manifiesta la jurisprudencia nacional al reconocer la iniciativa que le asiste al trabajador para el término de la relación laboral en este caso. Ello se ha manifestado en el fallo de la I. Corte de Apelaciones de Santiago con fecha 16 de marzo de 2018 respecto a un recurso de nulidad:

“DÉCIMO: Las normas del Código del Trabajo, sobre terminación del contrato de trabajo, están generalmente redactadas desde la perspectiva del empleador porque, en principio, corresponde a éste la iniciativa de poner término a una relación laboral (poder de dirección). Empero, ello no significa que los contenidos de esa normativa no sean

⁹⁷ LIZAMA, L. Op. cit. 127p.

⁹⁸ PALAVECINO, C. Op. cit. 40p.

*extensivos, en cuanto compatibles, a aquellas situaciones en que la decisión de exonerar se radica en el trabajador*⁹⁹

1.3.4. CARACTERÍSTICAS Y FORMALIDADES DEL DESPIDO INDIRECTO

Respecto al despido indirecto, los profesores Gamonal y Guidi¹⁰⁰ han categorizado esta institución jurídica laboral de la siguiente forma:

- a. Es una facultad del trabajador que opera frente a un incumplimiento de su contraparte.
- b. Su causa radica en un incumplimiento grave del empleador.
- c. El incumplimiento grave del empleador debe ser alguno de los establecidos en los números 1, 5, y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.
- d. El despido indirecto genera el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo y los aumentos o recargos sobre la indemnización por años de servicio, correspondiendo a un 50% si el empleador hubiere incurrido en la causal del número 7 y hasta un 80% si hubiere incurrido en la de los números 1 o 5.
- e. Excepcionalmente podrá demandarse simultáneamente una indemnización por daño moral, en consideración a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 171 del Código del Trabajo, en el caso que el despido indirecto se deba a falta de probidad o conductas de acoso sexual del empleador.

Por su parte, para que el despido indirecto produzca los efectos jurídicos que le son propios, el artículo 171 del Código de Trabajo establece el cumplimiento de ciertas formalidades que son requeridas para el término de la relación laboral y, consecuentemente, la interposición de la demanda laboral.

En ese sentido, siguiendo el análisis doctrinal¹⁰¹ relativo a las formalidades del despido indirecto, la norma establece que el trabajador, posterior a poner término al contrato

⁹⁹ C. Santiago, Causa Rol 1948-2017. 16.03.2018

¹⁰⁰ GAMONAL, S. y GUIDI, C. Op. cit. 354-355pp.

¹⁰¹ GAMONAL, S. y GUIDI, C. Op. cit. 355p.

de trabajo, debe interponer la correspondiente demanda dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la fecha de término de la relación laboral. Ello a objeto de que el Tribunal competente declare procedente el despido indirecto y ordene el pago de las indemnizaciones correspondientes.

En suma, la disposición mencionada consagra que el trabajador debe dar los avisos a que se refiere el artículo 162 del Código del Trabajo conforme a la forma y plazo dispuesto al efecto. En todo caso, se ha zanjado a nivel judicial y doctrinal que la omisión de los avisos establecidos en la norma referida precedentemente no conllevará necesariamente la pérdida de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador.

Así, el profesor Lizama¹⁰² considera que el trabajador que invoca el despido indirecto deberá cumplir dos obligaciones fundamentales relativas a las formalidades del acto:

1. Dar aviso por escrito a su empleador, personalmente o por carta certificada enviada a su domicilio, dentro de los tres días hábiles siguientes a su separación, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda, y remitir una copia del mismo a la respectiva Inspección del Trabajo correspondiente. No obstante, la E. Corte Suprema ha asentado un criterio jurisprudencial al respecto sosteniendo reiteradamente que la omisión de cualquiera de las formalidades referidas precedentemente no impide al trabajador gozar de las indemnizaciones por despido indirecto.¹⁰³
2. Interponer la demanda laboral contra el empleador por despido indirecto o autodespido, ante el Tribunal competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles contados desde la terminación del contrato de trabajo, demandando el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicios, aumentada, según sea el caso del artículo 160 del Código del Trabajo, en un 50% respecto a la causal del número 7 y hasta en un 80% sobre las causales de los números 1 y 5.

En correspondencia a las formalidades que se han establecido a nivel doctrinal, la profesora Rojas Miño expresa:

¹⁰² LIZAMA, L. Op. cit. 127p.

¹⁰³ C. Suprema, causa Rol 4095-1995, citado por LIZAMA, L. Op. cit. 127p.

“Si bien es perfecta la terminación del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador bajo la causa de despido indirecto, para su configuración el trabajador debe accionar judicialmente en el plazo de sesenta días de la oportunidad en que puso término al contrato, debiendo probar la causa en que ha incurrido el empleador, de acuerdo con las normas generales de la carga de la prueba.”¹⁰⁴

A mayor abundamiento, los profesores Thayer y Novoa se erigen contestes respecto a las formalidades que han sido establecidas por la legislación laboral y que la doctrina ha sistematizado. En ese sentido, los autores refieren que el despido indirecto deberá cumplir con las siguientes formalidades¹⁰⁵: (i) Aviso escrito, (ii) Este aviso debe ser entregado personalmente o por carta certificada enviada al domicilio del empleador señalado en el contrato, (iii) Esta comunicación deberá entregarse o enviarse dentro de los tres días siguientes al de la terminación del contrato, (iv) La carta debe comunicar la o las causales invocadas y los hechos en que se funda, (v) Debe enviarse copia de dicha comunicación a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del mismo plazo contemplado para avisar al trabajador. Además, para la configuración de esta causa de terminación del contrato, el trabajador debe demandar tal declaración ante el Juez competente dentro del plazo de sesenta días.

Así, en consideración a la formalidad respecto al plazo de interposición de la acción ante el Tribunal competente, el profesor Palavecino expresa:

“El trabajador tiene un plazo de 60 días hábiles contado desde la terminación, para recurrir al juzgado respectivo, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones y recargos legales. Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho (art. 171 inc. 2° CT).”¹⁰⁶

La jurisprudencia nacional también se manifiesta conteste respecto a los requisitos expuestos para la procedencia de la institución del despido indirecto, así se consagra:

¹⁰⁴ ROJAS, I. Op. cit. 479-480pp.

¹⁰⁵ Ibid. 540p.

¹⁰⁶ PALAVECINO, C. Op. cit. 40p.

“DÉCIMO QUINTO: (...) Así las cosas, desde el punto de vista de las formalidades legales, se aceptan doctrinariamente, que ellas son las siguientes: 1) Dar aviso por escrito a su empleador. Esta obligación se puede cumplir personalmente –entregando la comunicación escrita– o por carta certificada enviada al domicilio del empleador. 2) Remitir copia de la carta a la Inspección del Trabajo. 3) El plazo para enviar las comunicaciones anteriores es de tres días hábiles contados desde la fecha de la separación. 4) Consignar en dicha comunicación, la o las causales legales invocadas y los hechos en que ha fundado tales causales.”¹⁰⁷

Por su parte, la E. Corte Suprema de Justicia, en su fallo respecto al recurso de unificación de jurisprudencia con fecha 07 de marzo de 2018, se ha hecho cargo de la situación derivada de la asimetría de posiciones en la relación laboral y la exigencia al trabajador de cumplir con las mismas menciones y formalidades en la carta de auto despido. En ese sentido, el máximo Tribunal del país establece:

“Es posible por vía de interpretación entender que existe una diferencia, lo cual arranca del fundamento que permite exigir al empleador la precisión en los hechos que le imputa al trabajador cuando se trata del despido directo que, como se dijo, se funda en el amparo al derecho a la defensa. Sin embargo, el empleador no verá vulnerado este derecho si el trabajador en la carta de autodespido no ha sido todo lo preciso que se le exige al empleador, pues éste se encuentra, dada la posición asimétrica en la relación laboral en condiciones de hacer valer su defensa una vez notificado de la demanda de autodespido. En cambio, tratándose del despido directo es el trabajador quien impugnará los hechos descritos en la carta a través de su demanda. La situación, en consecuencia, es diversa. Mientras en el despido directo, el trabajador deberá impugnar en su demanda los hechos en que se funda, debiendo tener claridad de las causales por las cuales se le puso término al trabajo; en la hipótesis del autodespido, es a través de la demanda del trabajador que el empleador podrá ejercer su derecho a defensa, al oponer las excepciones y descargos que estime convenientes en su contestación.

Sexto: Que, por consiguiente, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina el diferente tratamiento de las formalidades en el contenido de la carta de autodespido del trabajador, pues en ningún caso se puede ver afectado el derecho

¹⁰⁷ Juzgado de Letras de Curanilahue, causa RIT T-2-2019. 23.10.2019.

*a la defensa del empleador, pudiendo a través de su contestación ejercer todas sus defensas y excepciones.*¹⁰⁸

1.3.5. EFECTOS DEL DESPIDO INDIRECTO

En mérito de lo expuesto precedentemente, en el supuesto de configurarse el despido indirecto como causa de terminación del contrato de trabajo, se ha establecido que el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones por término de contrato que conforme a la normativa laboral procedan, fundado en la reparación del daño por la pérdida del empleo. En ese marco, las indemnizaciones a que tiene derecho son iguales a las que proceden en el supuesto de despido injustificado.¹⁰⁹ Así, podemos señalar que, luego de la conclusión del procedimiento judicial seguido ante el Tribunal competente, existiendo sentencia condenatoria por el despido indirecto y ésta encontrándose firme y ejecutoriada, el trabajador tendría derecho a percibir:

1. Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo.
2. Indemnización por años de servicio, en los mismos términos que la legislación establece la procedencia del pago de esta indemnización
3. Recargo legal sobre la indemnización por años de servicio, o doctrinariamente denominada “indemnización sanción”¹¹⁰ por el supuesto que se configura el despido indirecto, correspondiente a:
 - a. 50% en caso de la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato¹¹¹.
 - b. Hasta en un 80% en caso de las causales consagradas en los números 1 y 5 del artículo 160 del Código del Trabajo.

¹⁰⁸ C. Suprema, causa Rol 34447-2017, 07.03.2018.

¹⁰⁹ ROJAS, I. Op. cit. 514p.

¹¹⁰ Id.

¹¹¹ Artículo 160 número 7 del Código del Trabajo

En suma y en mérito de lo tratado precedentemente, atendiendo especialmente al análisis que establece la profesora Rojas Miño¹¹², podemos determinar dos aspectos a considerar en relación a las indemnizaciones en caso de despido indirecto, a saber, que conforme a una interpretación sistemática el mínimo de esta indemnización no podrá ser inferior al recargo del 50% y que procedería en específicos casos una indemnización adicional por lesión a derechos fundamentales, en el entendido que si podría existir una afectación de éstos que se coliga con la causal de término del contrato de trabajo.

Por otra parte, el profesor Palavecino¹¹³ establece una sistematización de los efectos del despido indirecto en mérito del resultado del procedimiento seguido ante el Tribunal competente, sea éste una sentencia definitiva condenatoria o absolutoria respecto al libelo laboral interpuesto con motivo del despido indirecto. En primer término, establece que, si el Tribunal acoge la pretensión del trabajador, ordenará el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicio (legal o convencional), aumentada en un 50% en el caso de la causal del número 7 o hasta en un 80%, en el caso de las causales de los números 1 y 5 del artículo 160 del Código del Trabajo. En segundo lugar, determina que tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, junto con condenar al pago de las indemnizaciones por término de contrato y el recargo correspondiente, el Juez puede condenar al empleador a las otras indemnizaciones a las que podría tener derecho el trabajador (daño emergente, lucro cesante, daño físico, psíquico y moral), fijando su monto y su procedencia condicionada a si se hicieron valer en el libelo pretensor. En tercer lugar, si el tribunal rechaza el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por su renuncia y, consecuentemente, no tendrá derecho a indemnizaciones. En correlación, el profesor Palavecino establece, en mérito de lo dispuesto en el inciso final del artículo 171 del Código del Trabajo, que si el trabajador invocó, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada, la causal “*conductas de acoso sexual*”, y, por lo tanto, el Tribunal declara su demanda carente de motivo plausible, éste estará obligado a indemnizar los perjuicios que causare, y, en el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.

¹¹² ROJAS, I. Op. cit. 515p.

¹¹³ PALAVECINO, C. Op. cit. 41-42pp.

Así, en correspondencia a lo recientemente referido por el profesor Palavecino, podemos determinar que existe un tratamiento normativo especial respecto algunas situaciones fácticas en relación al término de contrato por despido indirecto, en el sentido de que las instituciones jurídicas del Derecho Laboral interactúan de forma particular en algunos casos dada la ocurrencia de los hechos que deriva en el término del contrato de trabajo. Así lo determina también la profesora Rojas Miño¹¹⁴ al hacer presente algunas normas especiales derivadas del término de la relación laboral por despido indirecto:

1. Tratándose de la aplicación del término derivado de las causales de falta de probidad, conductas de acoso sexual y conductas de acoso laboral, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el despido indirecto, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.
2. Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido respecto de las denuncias de acoso sexual, responderá en conformidad a las normas del despido indirecto.
3. Si el trabajador hubiese invocado las causales de acoso sexual o de acoso laboral falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el Tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.
4. El criterio jurisprudencial nacional establece la procedencia de la indemnización por concepto de remuneraciones de un trabajador con fuero sindical por el período del fuero.

¹¹⁴ ROJAS, I. Op. cit. 515-516pp.

1.3.6. COMPATIBILIDAD CON OTRAS ACCIONES

A. NULIDAD DEL DESPIDO

Sobre este respecto, tanto la doctrina como la jurisprudencia nacional se han manifestado de acuerdo sobre la compatibilidad de la acción de despido indirecto con la de nulidad del despido consagrada en el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo. Ello pues, en este caso, se trata de un despido que ha sido provocado por faltas atribuibles al empleador y se ha incumplido por éste la obligación de pago de cotizaciones previsionales emanadas del contrato de trabajo. Por consiguiente, si bien no se produciría el efecto propio de poner término a la relación laboral, igualmente se adeudarán al trabajador las remuneraciones y demás beneficios contractuales hasta la convalidación del despido.

Al respecto E. Corte Suprema en su resolución del Recurso de Unificación de Jurisprudencia con fecha 01 de de julio de 2019, ha establecido que la acción de nulidad del despido es plenamente compatible con la de despido injustificado:

*"En ese contexto, el criterio de este tribunal ha sido el de asemejar el auto despido o despido indirecto en todo orden de materias al despido, como acto unilateral del empleador, habiendo establecido, por la vía de la unificación de jurisprudencia, que cuando se verifica un auto despido también procede la figura de la nulidad contemplada en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo (rol 4299-2014; 23.638-2014), del mismo modo que también se aplica la suspensión del plazo contemplada en el inciso final del artículo 168 inciso final, del cuerpo legal citado (rol 4317-2014), entre otras."*¹¹⁵

En ese mismo sentido se ha manifestado la I. Corte de Apelaciones de La Serena, en su resolución del recurso de nulidad con fecha 20 de enero de 2020, pues refiere lo siguiente:

"Si bien, resulta efectivo la existencia del principio general que toda sanción debe aplicarse en forma restrictiva y, por tanto, no cabe las interpretaciones por analogía de las disposiciones legales que las establecen, no es soslayable, conforme a lo analizado, que en materia laboral rige el principio in dubio pro operario y, por tanto, el sentenciador, ante interpretaciones diversas debe optar por aquella que beneficia al trabajador, más aún

¹¹⁵ C. Suprema, causa Rol 2405-2018, 01.07.2019.

cuando, en el caso concreto y como se analiza previamente, tanto en el evento de un despido como en el de un autodespido, el no pago oportuno e íntegro de las cotizaciones a que está obligado enterar el empleador afecta los derechos previsionales del trabajador, de forma tal que en ambas hipótesis se da, justamente, el efecto que nuestro legislador procuró corregir (...) que no es otro que el de proteger los derechos de los trabajadores afectados por el incumplimiento del empleador en el pago de las cotizaciones de seguridad social.¹¹⁶”

Ahora bien, existe jurisprudencia que ha determinado la incompatibilidad de la acción de despido indirecto y la de nulidad del despido. Así lo ha establecido el fallo de la E. Corte Suprema con fecha 18 de diciembre de 2012 al pronunciarse sobre el recurso de unificación de jurisprudencia:

“(...) se puede advertir que la sanción pecuniaria impuesta al empleador, de mantener la remuneración a sus dependientes, exige que dicho sujeto haya tenido una actitud activa en el despido de sus trabajadores, es decir, que haya sido aquél quien, por decisión unilateral, haya puesto término a la relación laboral.

Quinto: Que, en consecuencia, resulta que la situación de hecho descrita y prevista en la norma, no se da en la especie, pues, en este caso, es el dependiente quien puso término a su contrato de trabajo, invocando una causal de caducidad en la que incurrió la entidad empleadora y, en definitiva, así lo determinó la sentencia que se revisa.

Sexto: Que de lo antes reflexionado aparece que no correspondía acoger la petición del actor, consistente en el pago de las remuneraciones a contar de la fecha del término de sus servicios hasta el pago de las cotizaciones, por no concurrir los presupuestos legales para ello.¹¹⁷”

B. TUTELA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Respecto a la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido consagrada en los artículos 489 y siguientes del Código del Trabajo, la

¹¹⁶ C. La Serena, causa Rol Laboral N°205 - 2019. 20.01.2020.

¹¹⁷ C. Suprema, causa Rol 4766-2012.18.12.2012.

jurisprudencia nacional se ha manifestado en ambos sentidos respecto a la compatibilidad de la interposición conjunta de la acción de despido indirecto.

Así, la E. Corte Suprema en su fallo con fecha 18 de enero de 2013 respecto al recurso de unificación de jurisprudencia, ha dispuesto la incompatibilidad de las acciones amparado en el hecho que es el empleador quien debe proceder al término del contrato para considerar que se produce con ocasión del despido:

“Quinto: Que como se aprecia del claro tenor de la norma, el texto del artículo 489 inciso primero del Código del Trabajo, antes reproducido, consagra la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales cuando ‘se hubiere producido con ocasión del despido’. Se trata, por consiguiente, de aquella situación en que el empleador toma la decisión de desvincular al trabajador, con vulneración de los derechos fundamentales protegidos.

Resultando claro el sentido de la disposición en análisis, no corresponde desentender su tenor literal, en cuanto preceptúa nítidamente que la procedencia de esta acción de tutela, ha sido regulada para el evento específico en que la vulneración de garantías constitucionales se produzca con ocasión del despido de un trabajador o, en otras palabras, cuando es el empleador el que proceda a despedir al trabajador en las condiciones anotadas.¹¹⁸”

Por su parte, el fallo de la E. Corte Suprema de fecha 06 de junio de 2016 determinó que es compatible la interposición de las acciones de despido indirecto y tutela por vulneración de derechos fundamentales, pues se señala:

“11°.- Que, en consecuencia, se debe concluir que no existe razón para excluir el denominado ‘autodespido’ o ‘despido indirecto’ de la situación que regula el artículo 489 del estatuto laboral, disposición legal que precisamente se erige para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, vulnerados con ocasión del término de la relación laboral; finalidad que no se cumpliría si sólo se estima aplicable al caso del dependiente que es despedido por decisión unilateral del empleador, de manera que los efectos de su ejercicio deben ser los mismos que emanan cuando la relación laboral se finiquita por voluntad del empleador. En este contexto, si el empleador con ocasión del despido vulneró

¹¹⁸ C. Suprema, causa Rol 2202-2012. 18.01.2013.

las garantías fundamentales del trabajador, - y no sólo las obligaciones que emanan del contrato-, con mayor razón si éste desea poner término a la conculcación de sus derechos fundamentales y los propios del contrato de trabajo, debe ser protegido por el ordenamiento jurídico, a través de las mismas acciones y derechos que tendría si es despedido por un acto voluntario de su empleador, lo contrario significaría desconocer los citados principios que informan el Derecho del Trabajo y, dejar al trabajador en una situación de desprotección, porque se lo obliga a permanecer en una relación laboral que afecta sus derechos fundamentales.¹¹⁹”

C. COMPENSACIÓN DEL FUERO

Respecto a la compensación del fuero, entendida como la acción que le asiste a un trabajador aforado para solicitar al Tribunal que se compense el periodo del fuero laboral por haberse puesto término a su contrato de trabajo, hay jurisprudencia en ambos sentidos. Así, por una parte, el fallo de la E. Corte Suprema con fecha 24 de mayo de 2017, estableció que las acciones son compatibles al señalar que:

“(...) la trabajadora que, encontrándose con fuero maternal, se ve forzada a poner término a su contrato de trabajo por incumplimiento de las obligaciones del empleador – cuyo es el caso en la especie– por medio del despido indirecto, tiene derecho a que le pague, además de las indemnizaciones propias del término del vínculo, la compensación por concepto del fuero, hasta su vencimiento, toda vez que ha de entenderse que la reincorporación al trabajo no ha sido posible por actos del empleador, por cuanto ambas tienen un fundamento diferente –el respeto del fuero, en un caso, y la separación indebida, en el otro– y están orientadas a alcanzar un objetivo que también es distinto, pues mientras la compensación por el fuero busca proteger en su fuente laboral a la madre que tiene un hijo, la indemnización por años de servicio premia la antigüedad de la trabajadora en su empleo, lo que resulta significativo a la hora de ponerle término a sus funciones en forma injustificada.¹²⁰”

¹¹⁹ C. Suprema, causa Rol 11200-2015. 06.06.2019.

¹²⁰ C. Suprema, causa Rol 4102-2017. 24.05.2017.

Por otra parte, el fallo de la E. Corte Suprema respecto al recurso de unificación de jurisprudencia con fecha 18 de enero de 2013 estableció la incompatibilidad de las acciones:

“Que, por todo lo antes expuesto, habiendo tomado la aforada la decisión de cesar el vínculo contractual, desaparece el objeto de la estabilidad que el respectivo mecanismo le aseguraba por el período correspondiente, de tal manera que, aún siendo legítima la vía utilizada por la dependiente, ella acarrea, natural y necesariamente, la finalización del fuero que la ley le otorgaba.

Sexto: Que, en consecuencia, resulta que la situación de hecho descrita y prevista en los artículos 174 y 243 del Código del Trabajo, no se da en la especie, pues, en este caso, es la demandante quien puso término a su contrato de trabajo, invocando una causal de caducidad en la que incurrió la entidad empleadora y, en definitiva, así lo determinó la sentencia que se revisa. (...) Que de lo antes reflexionado aparece que no correspondía acoger la petición de la actora, consistente en el pago de las remuneraciones hasta el término de su fuero sindical, pues tal como se señaló, este beneficio que favorecía a la trabajadora se extinguió al momento en que ésta puso término, por su voluntad, a la relación laboral.¹²¹”

1.1.4. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

A fin de robustecer la investigación que se desarrollará en lo ulterior, en base al análisis detallado que se realizará sobre la suspensión de la caducidad de la acción de despido indirecto, nos permitimos abordar los principios del Derecho del Trabajo, en el sentido que a raíz de ellos se inspira toda la normativa laboral vigente, y, también, en función de estos principios los Tribunales de Justicia del país han logrado zanjar y desarrollar algunas materias sobre las que existe discrepancia en la interpretación y aplicación de la norma.

En primer lugar, respecto a los principios generales del Derecho del Trabajo, es dable establecer qué se entiende por este concepto jurídico. El profesor Humeres establece que son *“aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas*

¹²¹ C. Suprema. Causa Rol 5567-2012. 18.01.2013.

laborales y configuran la relación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho”.¹²² Por su parte, el profesor Plá establece que los principios son *“líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver casos no previstos”*.¹²³ Otra definición la establece el profesor Palavecino, señalando: *“Los principios son formulaciones de la justicia, cuya aplicación permite determinar lo justo en el caso concreto, esto es, realizar la equidad”*.¹²⁴

Así, en mérito de las definiciones citadas, podemos determinar que los principios del Derecho del Trabajo se erigen como base del ordenamiento jurídico, en orden a que logran resolver el sentido de las normas laborales, tanto en su creación como interpretación, así como el contenido de las relaciones de trabajo, desde el inicio al término de éstas.

Siguiendo al profesor Palavecino¹²⁵, respecto al planteamiento del académico Américo Plá sobre la materia, es posible determinar que son tres las funciones de los principios del Derecho del Trabajo, a saber, informadora, interpretativa e integradora. En ese sentido:

1. La función informadora *“es manifestación de la dimensión axiológica de los principios, en virtud de la cual, éstos son concebidos como axiomas o postulados éticos que deben inspirar el ordenamiento jurídico positivo. (...) En este sentido los principios son fuente material del Derecho.”*¹²⁶
2. La función interpretativa es entendida *“como los fines u objetivos perseguidos por el legislador y que, por tanto, deben orientar su interpretación teleológica y evolutiva. Los principios son pues, principia cognoscendi, en cuanto permiten determinar la norma aplicable al caso concreto, establecer su sentido o significado correcto y*

¹²² HUMERES, H. Op. cit. 32p.

¹²³ Américo Plá, citado por PALAVECINO, C. (s/a) Los principios del derecho del trabajo. Separata de cátedra de derecho del trabajo. Santiago, Facultad de Derecho. Universidad de Chile. 4p.

¹²⁴ Ibid. 5p.

¹²⁵ Ibid. 5-6p.

¹²⁶ Id.

*alcanzar de esta manera la solución justa del conflicto o caso al cual debe ser aplicada.*¹²⁷

3. La función integradora entendida cuando los principios *“actúan como fuente supletoria de la ley en silencio de ésta o cuando la ley adolece de una obscuridad insalvable por vía interpretativa”*¹²⁸.

A continuación, es posible determinar los principios del Derecho del Trabajo a través del establecimiento de clasificaciones sobre los mismos.

En ese sentido, el profesor Plá señala la siguiente clasificación:¹²⁹ (1) Principio Protector, el que se puede subdividir en: a) In dubio pro-operario, b) La norma más favorable, c) La condición más beneficiosa; (2) Principio de la irrenunciabilidad de los derechos; (3) Principio de la continuidad de la relación laboral; (4) Principio de la primacía de la realidad; (5) Principio de la razonabilidad; y, (6) Principio de la Buena Fe.¹³⁰

Por su parte, el profesor Gamonal distingue fundamentalmente dos grandes principios, cuestionando la existencia de otros principios, los que son: (1) Principio de Protección, y (2) Principio de Libertad Sindical. Por ello, entendiendo la naturaleza tutelar del Derecho del Trabajo, establece que se encuentran contenidos en el Principio de Protección: a) Regla de indubio pro operario; b) Regla de la norma más favorable; c) Regla de la condición más beneficiosa; d) Principios de irrenunciabilidad de derechos laborales; e) Principio de continuidad o estabilidad laboral; y f) Principio de primacía de la realidad.¹³¹

A su vez, el profesor Palavecino establece la siguiente categorización: (1) Principio Protector; (2) Principio de la norma más favorable; (3) Principio de la condición más beneficiosa; (4) Principio de la irrenunciabilidad de los derechos; (5) Principio de la continuidad de la relación de trabajo; y (6) Principio de primacía de la realidad; y (7) Principio de la buena fe en el Derecho del Trabajo.

¹²⁷ Id.

¹²⁸ Id.

¹²⁹ Américo Plá, citado por HUMERES, H. Op. cit. 32p.

¹³⁰ Id.

¹³¹ Rodrigo Palomo, citado por GAMONAL, S. 2008. Fundamentos de derecho laboral. Santiago, Legal Publishing. 162p.

A. EL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN

El principio de protección refiere a los orígenes y fundamento de existencia del Derecho del Trabajo, atendiendo a su vocación tutelar en especial resguardo del más débil en el marco de la asimetría de posiciones dado el vínculo de subordinación o dependencia. En ese sentido el profesor Gamonal establece que *“en el contrato de trabajo observamos un ámbito donde la personalidad del trabajador y su interés moral y extrapatrimonial se encuentran especialmente comprometidos y, por ello, se requiere una intervención legislativa de protección”*¹³²

En mérito de lo referido, la normativa laboral nacional consagra normas de orden público que operan como mínimos irrenunciables¹³³, las que son atingentes al vínculo laboral en particular, o, dicho de otra manera, al derecho individual del trabajo. Así, en conformidad a lo expresado, se erige como la matriz del Derecho Laboral la protección al trabajador como persona humana dotada de derechos en el marco de la prestación de sus servicios personales o un amparo preferente para el trabajador¹³⁴, por lo que *“el derecho laboral humaniza las relaciones de trabajo”*¹³⁵. En correspondencia, se entiende que este principio confiere al Derecho del Trabajo *“su carácter peculiar como derecho tutelar de los trabajadores”*¹³⁶.

Tal como expresamos anteriormente, existe un consenso en orden doctrinal respecto a que este principio es el fundamento del Derecho Laboral, erigiéndose como el de mayor importancia. Por ello, tal como se estableció anteriormente, se ha determinado que los principios y reglas del Derecho del Trabajo, sin considerar la Libertad Sindical, son subclasificaciones de este principio rector. A continuación, procederemos al análisis de cada uno de estos principios y reglas.

¹³² Ibid. 105p.

¹³³ Id.

¹³⁴ HUMERES, H. Op. cit. 32p.

¹³⁵ GAMONAL, S. (2008). Op. cit. 105p.

¹³⁶ PALAVECINO, C. (s/a). Op. cit. 6p.

B. LA REGLA O PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO

La regla o principio in dubio pro operario se establece en base a la existencia de diversas interpretaciones respecto a una norma laboral, determinando que la labor del Juez será seguir la interpretación que sea más favorable al trabajador.¹³⁷ En ese sentido, doctrinariamente se ha determinado que este principio es la manifestación fundamental del principio protector del trabajador.

En esa línea de desarrollo sobre este principio, el profesor Humeres entiende que *“la regla de in dubio pro-operario significa que de existir una norma que sea susceptible de entenderse de varias maneras, debe preferirse aquella interpretación que sea más favorable al trabajador”*.¹³⁸ Por su parte, el profesor Palavecino expresa que *“En caso de que un enunciado normativo admita dos o más sentidos, el juez deberá escoger aquel más favorable al trabajador”*.¹³⁹

A nivel doctrinal se ha establecido que el principio o regla in dubio pro operario tiene dos manifestaciones, a saber, legal y judicial. Respecto a la manifestación legal, se ha erigido al respecto que *“es el legislador el que regula la relación de trabajo a fin de equiparar la desigualdad existente entre las partes de la misma, protegiendo al trabajador”*.¹⁴⁰ Por su parte, la manifestación judicial tiene relación directa con la facultad de interpretación en la labor del Juez, estableciendo el criterio pro operario en dicha interpretación en el entendido que *“al existir varias interpretaciones posibles el Juez debe seguir la más favorable al trabajador, más conocido como el in dubio pro operario”*.¹⁴¹

Entonces, siguiendo el planteamiento recién señalado, el principio o regla in dubio pro operario es atinente a la normativa laboral, tanto en el momento de la elaboración o creación de la Ley, determinado como el *criterio pro operario*, así como en el momento en que el Juez debe interpretar y aplicar la norma al caso concreto, establecido como el *in dubio pro operario*. A este respecto, el profesor Gamonal establece que *“No se trata de*

¹³⁷ GAMONAL, S. 2013. El principio de protección del trabajador en la Constitución chilena. En Estudios Constitucionales, Año 11, Nº 1, 425 - 458. Santiago, Centro de Estudios Constitucionales de Chile, Universidad de Talca. 431p.

¹³⁸ HUMERES, H. Op. cit. 32p.

¹³⁹ PALAVECINO, C. (s/a). Op. cit. 6-7pp.

¹⁴⁰ GAMONAL, S. (2008). Op. cit. 106p.

¹⁴¹ Id.

*corregir la norma o o de integrarla sino sólo determinar su verdadero sentido entre varios posibles*¹⁴²

En mérito de lo expuesto, el profesor Américo Pla establece las condiciones de aplicación del indubio pro operario, a saber: (1) Debe existir una duda sobre el alcance de la norma, y, (2) No debe estar en pugna con la voluntad del legislador¹⁴³. Así, para el entendimiento sobre la aplicación del indubio pro operario en relación a la interrogante respecto al alcance de la norma laboral, es posible recurrir a los criterios que determina el profesor Barros para poder configurar un caso dudoso: (a) la formulación de la regla es vaga, (b) el caso es de tal forma novedoso que imprevisible que se estima que no hay regla que pueda aplicarse, y, (c) la aplicación de la regla aparece como inicua¹⁴⁴

Finalmente, el profesor Gamonal¹⁴⁵ establece la forma en que se formula la regla del indubio pro operario en orden laboral:

1. No se aplica en los casos normales, aunque sean controvertidos (pero no difíciles).
2. Se utiliza en los casos difíciles cuando se da la imposibilidad de aplicar derechamente, en su solución, el método deductivo y la subsunción jurídica, por vaguedad de la regla u otros motivos.
3. No se utiliza en caso de lagunas normativas y axiológicas, caso en el cual se aplicará el criterio pro operario.
4. El criterio pro operario debe considerar que la protección del Derecho Laboral es una protección flexible.
5. Este criterio pro operario también debiera utilizarse cuando la aplicación de la regla aparece como inicua.

¹⁴² Ibid. 107p.

¹⁴³ Ibid. 106p.

¹⁴⁴ Ibid. 107p.

¹⁴⁵ Ibid. 109p.

C. LA REGLA O PRINCIPIO DE LA NORMA MÁS FAVORABLE

La regla o principio de la norma más favorable “*significa que de existir varias normas aplicables a la misma situación, debe aplicarse aquella más favorable al trabajador, aunque su jerarquía fuere inferior*”¹⁴⁶ En ese sentido, doctrinariamente¹⁴⁷ se establece que ante la existencia de varias normas aplicables a un caso concreto, se deberá optar por la más favorable al trabajador, aunque según el criterio clásico de jerarquía de las normas correspondiere aplicar otra diversa. Entonces, en la labor del Juez, aún cuando exista una norma que tenga mayor jerarquía o especialidad sobre el asunto en disputa, se debe desatender a estos criterios en orden a otorgar protección al trabajador en la aplicación de la norma que sí sea más beneficiosa. De todas formas, el límite de esta regla o principio será que exista una ley prohibitiva sobre la materia en cuestión¹⁴⁸

En mérito de lo expuesto, doctrinariamente¹⁴⁹ se ha distinguido un sentido propio e impropio de la regla de norma más favorable. Se entiende su sentido impropio en relación al caso de una norma con varios significados y su interpretación será la más favorable al trabajador, por lo que podemos decir que se confunde con la regla del principio in dubio pro operario. Por su parte, el sentido propio determina que, ante la existencia de varias normas atinentes a un caso concreto, se procederá lisa y llanamente a la aplicación de la norma que sea más favorable al trabajador.

Ahora bien, la doctrina^{150 151} ha establecido criterios para determinar cuál la norma más favorable:

- Teoría de la acumulación: se aplican los preceptos más beneficiosos, aunque provengan de cuerpos normativos distintos, en el sentido que admite extraer de cada norma lo que sea más ventajoso para el trabajador.
- Teoría del conjunto, de la inescindibilidad o conglobamiento: se aplica sólo la norma que en su totalidad resulta más favorable al trabajador.

¹⁴⁶ HUMERES, H. Op. cit. 32p.

¹⁴⁷ GAMONAL, S. (2008). Op. cit. 109p.

¹⁴⁸ Ibid. 109p.

¹⁴⁹ Id.

¹⁵⁰ Ibid. 110p.

¹⁵¹ PALAVECINO, C. (s/a). Op. cit. 9-10pp.

- Teoría de la inescindibilidad de los institutos: esta teoría es la más aceptada a nivel doctrinal y se erige desde la perspectiva de las instituciones jurídicas con independencia de su regulación normativa específica, en el entendido que se realiza un cotejo entre las normas en grupos homogéneos de materias a fin de establecer lo más favorable al trabajador.

D. LA REGLA O PRINCIPIO DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

La regla o principio de la condición más beneficiosa *“supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar”*¹⁵² En ese sentido, se entiende que la nueva norma laboral nunca podrá disminuir las condiciones que sean más beneficiosas a la situación en la que se encuentre un trabajador¹⁵³, por tanto, se establece una prolongación de la vigencia de estas condiciones anteriores más favorables a la entrada en vigencia de la nueva Ley, a pesar de la especificidad de dicha norma en relación a la materia que se trate.

En correspondencia, es del caso tener en cuenta que este principio también se hace procedente en relación a la institución de los derechos adquiridos por el trabajador, en orden a que se entienden como elementos integrantes de la relación laboral y, por tanto, integrantes del contrato de trabajo. En ese sentido, se podría configurar, incluso, que las cláusulas tácitas también proceden respecto a este principio, en relación a la aplicación del principio de primacía de la realidad.

Ahora bien, se ha determinado que podría consagrarse una excepción expresa en orden normativo respecto a la aplicación de este principio en determinados tópicos que se dispongan en una Ley¹⁵⁴. En relación a ello, el profesor Gamonal refiere que *“el límite de este criterio se da cuando la norma legal de superior jerarquía establece excepciones de forma explícita, suprimiendo el beneficio existente”*¹⁵⁵

¹⁵² Id.

¹⁵³ GAMONAL, S. (2008). Op. cit. 110p.

¹⁵⁴ Id.

¹⁵⁵ Id.

E. LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS

El principio de irrenunciabilidad de los derechos es definido por el profesor Humeres como *“la no privación voluntaria de una ventaja otorgada por el derecho laboral en el propio beneficio del trabajador”*¹⁵⁶. En correspondencia, el profesor Américo Plá establece que este principio importa *“la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más de las ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”*¹⁵⁷

El fundamento normativo de este principio radica en el inciso segundo del artículo 5 del Código del Trabajo, que dispone *“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”*. Esta disposición normativa se condice con el principio general del Derecho Común consagrada en el artículo 12 del Código Civil: *“Podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia”*.

Entonces, al aro de este principio del Derecho del Trabajo, se entiende que se priva al trabajador de un acto voluntario por el cual podría no disponer, y, por tanto, desconocer un derecho reconocido a su favor¹⁵⁸. En ese orden de ideas, esta prohibición de renuncia se hace extensiva, durante la vigencia de la relación laboral, a cualquier acto jurídico del trabajador, en el entendido de que no procederá en casos de transacción, novación y conciliación, entre otros¹⁵⁹. Ello de todas maneras no obsta que con posterioridad al término de la relación laboral el ex trabajador pueda renunciar voluntariamente a cualquier derecho que le afecte directa y personalmente¹⁶⁰.

Ahora bien, se ha zanjado a nivel doctrinario y jurisprudencial que el límite al principio de irrenunciabilidad son el interés u orden público y el interés de terceros¹⁶¹.

¹⁵⁶ HUMERES, H. Op. cit. 32p.

¹⁵⁷ Américo Plá, citado por PALAVECINO, C. (s/a). 118p.

¹⁵⁸ GAMONAL, S. (2008). Op. cit. 112p.

¹⁵⁹ Ibid. 113p.

¹⁶⁰ HUMERES, H. Op. cit. 101-102pp.

¹⁶¹ GAMONAL, S. (2008). Op. cit. 112p.

F. EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

El principio de continuidad se refiere a que la relación laboral “*se mantenga sin interrupciones la mayor cantidad de tiempo posible*”¹⁶² En ese sentido, el profesor Palavecino expresa que en atención a este principio que su fin es la protección efectiva del bien jurídico trabajo, por lo que “*las normas del Derecho Laboral deben procurar dar firmeza y permanencia a la relación jurídica laboral*”.¹⁶³

Así, este principio del Derecho de Trabajo se erige de fundamental importancia respecto a la existencia una relación laboral, en el entendido que se busca a nivel normativo que los contratos de trabajo sean estables en favor del trabajador, jamás en su contra, pues en ese último caso se establecería la imposibilidad de renuncia y una relación laboral de por vida.

A fin de entender la aplicación del principio de continuidad, en mérito de lo expuesto, el profesor Gamonal¹⁶⁴ establece que este principio opera en tres facetas de la relación de trabajo: (1) En la tipología contractual; (2) En el dinamismo contractual; y, (3) En el término del contrato.

1. En la tipología contractual: Determinada por la preferencia, a nivel normativo, por los contratos de duración indeterminada. Por ello, en la práctica, se interpretará que en casos dudosos o ante el silencio de las partes sobre la duración del contrato, éste será indefinido. De todas formas, es menester establecer que independiente que el contrato de trabajo sea de duración indeterminada, jamás constituiría un contrato vitalicio, pues siempre el trabajador tendrá la posibilidad de ponerle término amparado en el acto de su renuncia.

A su vez, tal como ha sido referido precedentemente, se considera que el principio de continuidad es una manifestación del principio protector del trabajador. En ese sentido, el profesor Gamonal señala:

“Para el derecho laboral es de gran importancia que los contratos de trabajo sean estables, a fin de que los trabajadores gocen de una mínima permanencia en

¹⁶² HUMERES, H. Op. cit. 33p.

¹⁶³ PALAVECINO, C. (s/a) Op. cit. 14p.

¹⁶⁴ GAMONAL, S. (2008). 115p.

sus empleos, que les permita disfrutar de cierta seguridad y tranquilidad en su vida. Por lo anterior, se ha fomentado y promocionado el contrato de trabajo de duración indefinida y de jornada completa, siendo uno de los principios más importantes del derecho laboral el de continuidad, permanencia o estabilidad”¹⁶⁵

En ese orden de ideas, la profesora Guidi concibe el contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de larga duración¹⁶⁶, por lo que la norma tutela la continuidad de la relación laboral en el sentido de protegerla de interrupciones o limitando su término. Sobre ello, los profesores Thayer y Novoa se manifiestan contestes, pues señalan que *“El principio de la continuidad tiene doctrinariamente diversas manifestaciones y una de ellas es justamente la preferencia por los contratos de duración indefinida.”¹⁶⁷*

2. Dinamismo contractual: El principio de continuidad opera en esta faceta en el sentido de que la normativa laboral admite amplitud de “transformaciones” del contrato de trabajo, remitiéndose a casos de sustitución de empleador o de transformación de la empresa.¹⁶⁸ Doctrinariamente se ha considerado que, respecto a modificaciones o transformaciones del contrato de trabajo, puede existir novación objetiva y subjetiva¹⁶⁹ en dicho contrato. Así, por una parte, se establece que la novación objetiva opera respecto al contenido de las obligaciones del vínculo laboral, sin alterar su esencia¹⁷⁰, y por otro lado, se limita que la novación subjetiva por cambio de sujeto no sea procedente respecto a la persona del trabajador, por su carácter personalísimo en la relación laboral (contrato intuitu personae).
3. Término del contrato: Sobre esta faceta, el principio de continuidad opera en el sentido de limitar la terminación del contrato de trabajo por la sola voluntad del empleador, en el sentido de determinar que ello es excepcional, y así, establecer causales específicas para el término de la relación laboral.

¹⁶⁵ GAMONAL, S. (2020). Op. cit. 33-34pp.

¹⁶⁶ GAMONAL, S. (2008). Op. cit. 113p.

¹⁶⁷ THAYER, W. y NOVOA, P. Op. cit. 40p.

¹⁶⁸ GAMONAL, S. (2008) Op. cit. 116p.

¹⁶⁹ Clasificación entendida a la luz de lo dispuesto en el artículo 1631 del Código Civil, en el sentido que la novación objetiva se refiere a un cambio de la cosa debida o un cambio de causa de la obligación, y, la novación subjetiva se refiere a un cambio de alguna de las partes.

¹⁷⁰ GAMONAL, S. (2008). Op. cit. 117p.

G. EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE LA EMPRESA

En el marco del principio de continuidad del Derecho del Trabajo, a nivel doctrinal¹⁷¹, se ha determinado la existencia del principio de continuidad de la empresa.

Este principio se establece en mérito de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 4 del Código del Trabajo¹⁷², pues se determina que la continuidad del vínculo laboral y la subsistencia de los contratos individuales e instrumentos colectivos de trabajo con un nuevo empleador ocurre con independencia de quién sea específicamente la persona que es parte del contrato de trabajo en calidad de empleador.

Así, el profesor Lizama establece que cada vez que se produzca una modificación en el dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, los derechos y obligaciones consignados en los contratos de trabajo se mantienen en los mismos términos con el o los nuevos empleadores –por el solo ministerio de la ley–, debiendo únicamente actualizarse los contratos de trabajo e indicarse quién asume la calidad de empleador.

H. EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

El profesor Américo Plá define el principio de primacía de la realidad en el sentido que *“significa que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos”*¹⁷³. En ese orden de ideas, el académico establece que el fundamento de este principio radica en la inferioridad de la posición del trabajador en la relación laboral, en el entendido que puede ser objeto de abusos *“que sólo pueden subsanarse con la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o apariencias”*¹⁷⁴.

¹⁷¹ LIZAMA, L. Op. cit. 10-11pp.

¹⁷² Inciso segundo del artículo 4 del Código del Trabajo: “Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores”.

¹⁷³ Américo Plá, citado GAMONAL, S. (2008). Op. cit. 120p. En iguales términos HUMERES, H. Op. cit. 33p; y, PALAVECINO, C. (s/a), Op. cit. 16p.

¹⁷⁴ GAMONAL, S. (2008). Op. cit. 121p.

En correspondencia, siguiendo la prioridad que se otorga a los hechos respecto al contenido de vínculo laboral, desde la perspectiva doctrinal que aporta la profesora Rojas Miño¹⁷⁵, se ha establecido que el principio de primacía de la realidad se fundamenta en la vigencia del principio de buena fe, la dignidad de la actividad humana y la desigual posición de las partes. Así, los fundamentos de este principio sin lugar a dudas radican en el carácter proteccionista de la parte más débil -trabajador- que inspira la normativa laboral, en orden a priorizar lo que ocurre en la realidad de la prestación de servicios personales, más allá de lo pactado en cualquier documento o instrumento.

Mientras, la Dirección del Trabajo¹⁷⁶ se ha pronunciado sobre este tópico estableciendo que *“Este principio fundamental de la legislación laboral que corresponde a la primacía de la realidad, consiste en otorgar prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido. En consecuencia, se ha agregado, que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, debe darse preferencia a los hechos.”*

En mérito de lo señalado, podemos establecer que, derivado de este principio, en el Derecho del Trabajo siempre importará y regirá lo que ocurra en los hechos más que lo que se haya convenido por las partes en cualquier instrumento, por lo que evidente y consecuentemente éstos tendrán mayor prevalencia en orden judicial respecto a casos donde ocurra discrepancia entre las situaciones fácticas y los documentos.

Por otra parte, tal como se ha analizado, el contrato de trabajo es consensual y de tracto sucesivo, por lo que la modificación de su contenido operaría en atención a la forma de ejecución de las obligaciones laborales durante el periodo de vigencia de dicho contrato de trabajo. En esa línea, se entiende que, derivado del carácter de tracto sucesivo del contrato de trabajo, las obligaciones se van cumpliendo a diario, por lo que conteste con ello el profesor Palavecino expresa que *“Al prolongarse en el tiempo la relación de trabajo, la forma en que son ejecutadas tales obligaciones puede variar en relación con lo originalmente previsto por las partes”*.¹⁷⁷

¹⁷⁵ ROJAS, I. Op. cit. 19-20pp.

¹⁷⁶ DT. ORD. N° 3257/89. 29.07.2005.

¹⁷⁷ PALAVECINO, C. (s/a). Op. cit. 16p.

A su vez, cualquier modificación al contenido de una obligación de orden laboral, por la naturaleza del vínculo que la origina, evidentemente debe estar derivada del consentimiento, por lo que si no hay mención expresa en algún instrumento, de todas formas se entenderá que concurre de forma tácita a la modificación del contrato primitivo¹⁷⁸

En correspondencia se manifiesta el profesor Gamonal al señalar que:

*“Los hechos revelan la voluntad real de los contratantes, ya que si el contrato se cumple de determinada manera es porque las dos partes consienten en ello. En nuestro país se ha desarrollado mucho la doctrina de las cláusulas tácitas del contrato de trabajo, la cual, indudablemente, es una proyección de la primacía de la realidad.”*¹⁷⁹

Ahora bien, en consideración a lo recientemente expuesto, es menester referirnos al concepto de las cláusulas tácitas del contrato de trabajo desde la perspectiva de la aplicación del principio de primacía de la realidad. Estas cláusulas se entienden como aquellas que no constan por escrito, pero que, derivado de la reiteración en el tiempo de determinada práctica laboral y de la voluntad de ambas partes del vínculo, se consideran incorporadas al contrato de trabajo. Así, la Dirección del Trabajo¹⁸⁰ estableció los siguientes elementos para verificar una cláusula tácita:

1. Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.
2. Voluntad de las partes, esto es del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que éstas tenían un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita a la modificación del mismo.
3. Esta modificación no puede referirse a materias de orden público, ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.

Junto con ello, también una aplicación del principio de primacía de la realidad dice relación con las reglas de la conducta. Este concepto ha sido entendido por la Dirección del

¹⁷⁸ GAMONAL, S. (2008). Op. cit. 121p.

¹⁷⁹ Id.

¹⁸⁰ DT. ORD. N°2739/218. 5.07.2000.

Trabajo¹⁸¹ de la siguiente forma: *“un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que su aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía”*. En relación a ello, teniendo en consideración lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil¹⁸², se hace procedente la mención a lo consagrado en el inciso final del 1564 del Código Civil¹⁸³, puesto que al alero de esta disposición normativa es posible entender cómo la doctrina laboral crea la institución de las reglas de conducta derivada de la reiteración en los hechos de la ejecución de determinadas obligaciones del contrato de trabajo y, consecuentemente, la forma diversa en que el trabajador presta sus servicios en el marco del vínculo de subordinación y dependencia.

Finalmente, respecto a la aplicación práctica del principio de primacía de la realidad, el profesor Palavecino concluye que *“la práctica de las partes puede, fuera del texto del pacto originalmente concebido por ellas, incorporar una nueva cláusula contractual, o bien, modificar una cláusula ya existente. La primera situación corresponde a una cláusula tácita; la segunda, a una regla de la conducta. Ambas entrañan una manifestación del principio de primacía de la realidad”*.¹⁸⁴

I. PRINCIPIO DE LA LIBERTAD SINDICAL

Entendiendo que este principio del Derecho del Trabajo no es atingente a la materia de estudio del presente trabajo de investigación, realizamos una aproximación somera al principio de libertad sindical. La libertad sindical ha sido definida de la siguiente forma *“el derecho que asiste a todas las personas para constituir organizaciones, afiliarse o desafiliarse a ellas, a darse su propia normativa, sin intervención de terceros; y, específicamente, el derecho al ejercicio de la actividad sindical por medio de aquellas acciones tendientes a la defensa y promoción de los intereses que le son propios, en*

¹⁸¹ DT. ORD. N°5073. 12.10.2016.

¹⁸² Artículo 1545 del Código Civil: “Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”.

¹⁸³ Artículo 1564 del Código Civil: *“Las cláusulas de un contrato se interpretarán (...) por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra.”*

¹⁸⁴ PALAVECINO, C. (s/a). Op. cit. 18p.

particular, la negociación colectiva y el derecho a huelga".¹⁸⁵ En ese sentido, se ha determinado a nivel doctrinal¹⁸⁶ que la libertad sindical contempla tres derechos básicos, a saber: organización sindical, negociación colectiva y huelga.

El profesor Gamonal¹⁸⁷ ha establecido diversas categorías sobre la libertad sindical, a fin de estudiar los alcances de este principio del Derecho Colectivo del Trabajo. En primer término, se entiende que la libertad sindical puede ser individual o colectiva¹⁸⁸, en base a si se relaciona directamente con los trabajadores individualmente considerados, o, respecto a los sindicatos o agrupaciones de trabajadores una vez constituidos. En segundo lugar, la libertad sindical puede ser procedimental o sustantiva, ya sea en relación a las formas y procedimientos referentes a la constitución como el desarrollo de la entidad, o, respecto a los derechos de los trabajadores y sindicatos. En tercer lugar, como una subclasificación de la libertad sindical individual puede categorizarse ésta de forma positiva o negativa, según permita a los trabajadores constituir un sindicato y afiliarse, o, la libertad del trabajador para hacer abandono del sindicato o no pertenecer a alguno.

Entonces, podemos establecer ciertamente que la libertad sindical contempla:

- Libertad de constitución.
- Libertad de afiliación.
- Libertad sindical negativa.
- Libertad colectiva de reglamentación.
- Libertad colectiva de representación.
- Libertad colectiva de disolución.
- Libertad colectiva de federación.
- Libertad colectiva de actuación sindical.

¹⁸⁵ VARAS, M. 2003. Libertad sindical y negociación colectiva en Chile: un diagnóstico de la Ley N° 19.759. [En línea] Boletín Oficial. Dirección del Trabajo. <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-63560_recurso_1.pdf> [Consulta: 27 de julio de 2024], 3-4pp.

¹⁸⁶ GAMONAL,S. (2008). Op. cit. 124p.

¹⁸⁷ Ibid. 125p.

¹⁸⁸ También se define libertad sindical colectiva como autonomía sindical, autonomía colectiva o autarquía sindical.

J. OTROS PRINCIPIOS

i. Principio de buena fe

Se ha definido el principio de buena fe, en orden laboral, en mérito de que “*las conductas de ambas partes en la relación laboral deben ajustarse al fiel cumplimiento de sus deberes y obligaciones*”¹⁸⁹. En ese sentido, en marco de lo establecido por el artículo 1546 del Código Civil¹⁹⁰, ambas partes de la relación laboral -trabajador y empleador- deben cumplir las obligaciones del contrato de trabajo de buena fe.

Doctrinariamente se la ha categorizado la como objetiva o subjetiva. La buena fe objetiva refiere al cumplimiento honesto y escrupuloso de las obligaciones contractuales, por su parte, la buena fe subjetiva se entiende desde la perspectiva psicológica de la persona en torno al error o falsa creencia¹⁹¹. En ese sentido, el profesor Palavecino refiere que la buena fe objetiva es la que debe regir las relaciones de trabajo, pues “*se refiere a un comportamiento y no a una mera convicción*”¹⁹².

Los tratadistas de Derecho Laboral consagran diversas manifestaciones del principio de buena fe en materia laboral. A este respecto, el profesor Gamonal señala que la aplicación de la doctrina de los actos propios en el reglamento interno de la empresa es una manifestación de este principio¹⁹³ y la doctrina denominada “el perdón de la causal de despido”¹⁹⁴ también lo es. Por otra parte, el profesor Palavecino¹⁹⁵ refiere que este principio se manifiesta en orden al contenido ético jurídico del contrato de trabajo, referenciando a los profesores Thayer y Novoa, pero, siguiendo a los tratadistas españoles Bayón Chacon y Pérez Botija podría considerarse que el principio de buena fe en el contrato de trabajo es preponderante en la normativa laboral, en el sentido que se remite a los deberes laborales de fidelidad y lealtad.

¹⁸⁹ HUMERES, H. Op. cit. 33p.

¹⁹⁰ Artículo 1546 del Código Civil: “Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella.”

¹⁹¹ GAMONAL, S. (2008). Op. cit. 129p.

¹⁹² PALAVECINO, C. (s/a). Op. cit. 20p.

¹⁹³ GAMONAL, S. (2008). Op. cit. 129p.

¹⁹⁴ Id.

¹⁹⁵ PALAVECINO, C. (s/a). Op. cit. 23p.

ii. Principio de rendimiento:

El profesor Américo Plá lo define de forma que *“ambas partes deben realizar el máximo esfuerzo para aumentar, acrecentar e impulsar la producción nacional, en cuanto depende de la empresa”*¹⁹⁶ Es del caso señalar que el profesor Gamonal establece que el principio de rendimiento no se considera un principio propiamente tal, pues lo enmarca dentro del principio de buena fe, en el entendido que refiere a las labores normales que ejecuta un trabajador en la prestación de sus servicios.¹⁹⁷

iii. Principio de la razonabilidad:

El principio de razonabilidad se define en base a que *“implica el reconocer que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón”*¹⁹⁸.

iv. Principio de la dignidad humana:

El principio de la dignidad humana *“implica que deben respetarse todos los derechos del hombre en cuanto tal en su trabajo”*¹⁹⁹ En ese sentido, el tratadista argentino Ruprecht establece que este principio también se denomina del valor humano, pues *“implica la humanización del trabajo, al considerar al trabajador como un ser humano y no una mercancía o elemento de producción”*²⁰⁰

v. Principio de la irretroactividad debilitada:

El principio de irretroactividad debilitada refiere a las circunstancias de orden social o económicas que influyen en la normativa laboral, en atención al carácter proteccionista al trabajador que inspira el Derecho Laboral, en el sentido que determinadas disposiciones

¹⁹⁶ Américo Plá, citado por GAMONAL, S. (2008). Op. cit. 130p.

¹⁹⁷ Id.

¹⁹⁸ HUMERES, H. Op. cit. 33p.

¹⁹⁹ GAMONAL, S. (2008). Op. cit. 130p.

²⁰⁰ Id.

tienen efecto retroactivo respecto a situaciones jurídicas existentes previo a su entrada en vigencia.²⁰¹

vi. Principio de la colaboración

En mérito del principio de colaboración “*se busca que todo beneficio sea concedido a los que se encuentran en igualdad de condiciones*”²⁰²

vii. Principio de la justicia social

El principio de justicia social refiere a que “*por imperativos de justicia social se protege al trabajador por su inferioridad ante el capital*”²⁰³.

viii. Principio de la equidad

El principio de la equidad se define como “*una propensión del ánimo a dejarse guiar o fallar dirigida por el sentimiento de la conciencia o deber antes que por los preceptos de la justicia o el texto formal de la ley, sin tergiversar ni un a ni otra, sino adecuándolas a la realidad del caso particular*”²⁰⁴.

ix. Principio de la gratuidad de los procedimientos judiciales y administrativos

Por medio de este principio, en base a la desigualdad económica de las partes del contrato de trabajo, se busca garantizar a los trabajadores el acceso a la justicia²⁰⁵.

²⁰¹ Ibid. 131p.

²⁰² Id.

²⁰³ Id.

²⁰⁴ GAMONAL, S. (2008). Op. cit. 131-132p.

²⁰⁵ Id.

CAPÍTULO II.

EFFECTOS DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y CADUCIDAD DE LA ACCIÓN

2.1. EFECTOS DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Tomando como punto de partida aquello señalado en los apartados anteriores, resulta necesario analizar los efectos que siguen a la terminación de una relación laboral, así como los diversos escenarios que puedan suscitarse entre las partes, particularmente aquellos de naturaleza contenciosa con ocasión de dicha terminación. Lo anterior, especialmente en materia de despido.

Pues bien, y a modo de recordatorio, resulta preciso reiterar que la relación laboral entre un trabajador y su empleador puede terminar de diversas formas. Estas se encuentran reguladas por el sistema general de terminación adoptado por nuestra legislación y el cual se identifica, conforme fue latamente explicado en el capítulo anterior, principalmente con un sistema de estabilidad relativa y causado. En otras palabras, dicho sistema se rige por causales legales establecidas a priori, así como otras situaciones fácticas algo discordante con la naturaleza causada, entre las que se encuentran aquellos casos en que no se expresa causal alguna o, también, cuando no se cumple con las formalidades legales y/o de despido verbal.

A. LA SEPARACIÓN DEL TRABAJADOR DE SUS FUNCIONES: RUPTURA LEGAL DEL VÍNCULO LABORAL

Ante la pregunta de cuándo termina la relación laboral entre el trabajador y el empleador, la respuesta se encuentra establecida legalmente en diversos artículos del Código del Trabajo, en especial el artículo 168. En este último se señala desde cuándo se pueden ejercer las acciones relativas a la terminación del contrato de trabajo, indicándose que *“podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación”*. Igual plazo de caducidad es establecido en el artículo 171 para efectos de la acción propia del despido indirecto, no obstante *“desde la terminación*

(del contrato)". A su vez, el artículo 510 –relativo a la prescripción extintiva- señala que “*las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios*”. (el destacado es nuestro)

En base a lo anterior, y a modo de mejor esclarecer los plazos establecidos por las disposiciones recién citadas, podemos señalar que el término de la relación laboral se hace legalmente efectivo desde la separación del trabajador de sus funciones, lo cual implica la terminación de la prestación de servicios.

Dada la imprecisión y uso intercambiable por el Código de la rama respecto a las expresiones “separación” y “terminación”, resulta necesario vislumbrar el significado efectivo de dichas expresiones para así contabilizar adecuadamente los plazos a ellas asociados.

Al respecto, la Corte Suprema ha señalado que: “*el legislador ha establecido inequívocamente, que el plazo pertinente se computa desde la separación del trabajador, término que no aparece definido por la ley, pero que, necesariamente, ha de entenderse como una **separación jurídica o legal** y que se concreta, materialmente, desde que cesa la prestación de servicios por parte del trabajador*”, continúa el fallo señalando: “*que, de este modo, no cabe sino concluir que el momento de la separación es aquel en que se produce la **ruptura del vínculo laboral***”²⁰⁶. (el destacado es nuestro)

Así las cosas, la separación o terminación de la relación laboral ha de entenderse como la ruptura legal del vínculo laboral, situación que determina la cesación de prestación de servicios subordinados del trabajador y, por lo tanto, hecho que no puede tenerse por configurado -en un sistema de terminación de estabilidad relativa como el nuestro-, sino por la confluencia de alguna de las causales legales de terminación²⁰⁷.

B. IDENTIFICACIÓN DEL MOMENTO EN QUE TERMINA LA RELACIÓN LABORAL

Así las cosas, resulta imperante el poder precisar adecuadamente el momento en que se ocasiona la separación o terminación aludida en los párrafos precedentes. Lo anterior,

²⁰⁶ C. Suprema, sin rol, 27.04.2000, citado por CONTRERAS, J. 2009. Prescripción y caducidad de las acciones por terminación del contrato de trabajo. Santiago, Editorial El Jurista. 28p.

²⁰⁷ Id.

puesto que es precisamente la configuración de dicha ruptura cual ha de determinar y definir los plazos que han de regir respecto de las eventuales actuaciones o reclamaciones disponibles para el trabajador.

Respecto a lo señalado, nos parece esclarecedora la clasificación de las causales de terminación del contrato de trabajo realizada por el profesor Palavecino, la cual pone énfasis en identificar las voluntades involucradas en el término de la relación laboral. A modo de recordatorio, dicha clasificación de las causales de terminación, se desglosa de la siguiente manera²⁰⁸:

- Causales que dependen de la voluntad del Empleador o de hechos que afectan a la empresa. E.g. el despido disciplinario, el caso fortuito o las necesidades de la empresa.
- Causales que dependen de la voluntad del Trabajador o de hechos que afectan a su persona. E.g. la renuncia, el despido indirecto o la muerte del trabajador.
- Causales que dependen de la voluntad conjunta del Empleador y Trabajador. E.g. el mutuo acuerdo, contrato a plazo o contrato por obra.

Esta clasificación resulta relevante puesto que, en términos más bien generales, nos permite enmarcar y delimitar determinadas consecuencias, que dicen relación con el momento en que termina la relación laboral. Si bien la clasificación no dice relación directa con el momento cronológico en que termina la relación, sino que más bien con la voluntad de quien ejerce o activa la causal específica, de todas maneras, nos acerca a tener claridad respecto de la parte cuya iniciativa da lugar a la separación.

Las causales que se basan en la voluntad de ambas partes, conducen a que se produzca la separación del trabajador en el momento determinado por el acuerdo. Es así que el contrato a plazo fijo o por obra se da por terminado conforme lo establecido por las partes al momento de la celebración del contrato de trabajo. De modo similar opera la causal de mutuo acuerdo, configurándose la separación y consecuente terminación en el momento determinado por las partes durante la vigencia de la relación laboral.

Respecto de las causales que dependen de la voluntad del empleador o de hechos que afectan a la empresa, éstas contemplan el despido disciplinario, las necesidades de la

²⁰⁸ PALAVECINO, C. (2010). Op. cit. 5p.

empresa y, por último, aquellos casos en que media la fuerza mayor o caso fortuito²⁰⁹. A este último grupo, nos permitimos agregar la causal del artículo 163 bis, incluida con la Ley N°20720 del año 2014, que señala como causal de término del contrato cuando el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Así también, dada la naturaleza de esta clasificación, es que resulta necesario sumar a ésta: (a) el régimen no causado del desahucio, (b) el despido sin expresar causa legal, y, (c) el despido verbal o que no cumple con las formalidades legales de comunicación.

Sobre el despido disciplinario, razonablemente podría concluirse que la separación resulta de los hechos reprobables del trabajador. No obstante lo anterior, la separación o ruptura del vínculo se configura con la voluntad expresa del empleador y su debida comunicación dentro del tercer día hábil mediante carta certificada y en cumplimiento de los demás requisitos legales. Adicionalmente, no debe mediar en el intertanto el *perdón de la causa*¹⁰²¹¹.

En relación con las causales que afectan a la empresa, estas son la causal de “necesidades de la empresa” y la causal de “fuerza mayor o caso fortuito”. Cabe señalar que su fundamento se basa en situaciones objetivas o fácticas que están fuera de la voluntad de las partes del contrato de trabajo. Lo anterior se traduce en que no se configuran por la sola voluntad del empleador, sino que por la situación de orden financiero, económico y organizacional que existe en la empresa, de la cual el empleador debe dejar constancia respecto de sus fundamentos en la carta de término del contrato de trabajo.

Una situación excepcional encontramos en el artículo 163 del Código del ramo, el cual regula la causal de término ocasionada en caso de someterse el empleador a un procedimiento concursal de liquidación. Lo anterior, puesto que es una de las acotadas situaciones en que el momento de la separación está determinado expresamente por la ley, en relación a un hecho determinado y objetivo y, por lo tanto, independiente de una u otra voluntad en particular, pues para todos los efectos legales, la fecha de término será la de dictación de la resolución de liquidación.

²⁰⁹ Ibid. 6p.

²¹⁰ THAYER, W. y NOVOA, P. Op. cit. 64p.

²¹¹ Juzgado de Letras de Punta Arenas, causa Rit O-140-2017, 18.05.2018. En iguales términos, C. Suprema, causa Rol 1730-2004 y causa Rol 12514-2013.

Finalmente, cabe abordar aquellas causales que dependen de la voluntad del trabajador o de hechos que afectan a su persona.

El primer caso individualizado, a saber, aquellas situaciones en que es la voluntad del trabajador la cual pone término de la relación laboral, contempla tanto la renuncia y como despido indirecto. Para la adecuada diferenciación entre ambos casos el profesor Palavecino identifica como diferencia la existencia o no de una causa justificada para el término de la relación laboral²¹².

Pues bien, la renuncia del trabajador no necesita de ningún motivo para esgrimirse, bastando la debidamente manifiesta voluntad del trabajador de no querer seguir prestando servicios bajo subordinación y dependencia para su empleador. En este sentido, de cumplirse con los requisitos establecidos prescritos al efecto (renuncia por escrito y firmada ante quien correspondiere según la normativa laboral), se tendrá por terminada la relación laboral para todos los efectos jurídicos y determinado el momento de la separación.

Por último, en el caso del despido indirecto, el trabajador es quién expresa su voluntad de terminar la relación laboral fundamentada en incumplimientos legales o contractuales por parte del empleador y, para efectos de configurarse debidamente la figura de autodespido, el trabajador ha de cumplir con una serie de formalidades legales.

Entre estos requisitos o formalidades se encuentra la expresa manifestación de voluntad del trabajador de poner término a la relación laboral. Lo anterior ha de ser comunicado al empleador enviando una carta de aviso de término dentro de los tres días hábiles siguientes a la separación, la cual deberá ser entregada personalmente o por medio de correo certificado, debiendo también ser remitida a la Inspección del Trabajo dentro de igual plazo.

Se ha dado la discusión respecto a si el estándar de exigencia del contenido de esta carta de despido indirecto es análogo a aquel impuesto al empleador, es decir, si debe o no la carta de aviso señalar la causal de término, así como los hechos en que se fundamenta, todo con una especificidad suficiente y abundante. En este sentido, los Tribunales Superiores de Justicia han establecido que no se puede imponer el mismo nivel de exigencia al trabajador que al empleador en cuanto al contenido del aviso. Lo anterior, principalmente atendido el principio protector del trabajador. Adicionalmente, al tratarse de

²¹² PALAVECINO, C. (2010). Op. cit. 37p.

la carta de despido a iniciativa del empleador, la jurisprudencia ha estimado que ésta constituye el único elemento con el que cuenta el trabajador para fundamentar una eventual acción de impugnación, por lo que cualquier omisión o contenido defectuoso privará al trabajador de una adecuada defensa. En cambio, en el caso del despido indirecto, el empleador siempre podrá expresar su postura sobre lo señalado en la respectiva carta y en la demanda dentro de la correspondiente contestación, por lo que el estándar de contenido de la misma no puede ser el mismo²¹³.

Es necesario señalar que en caso de que un Tribunal Laboral competente resuelva que el despido indirecto es injustificado o no cumplió con los requisitos legales prescritos para ser efectivo, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia del trabajador (artículo 171 inc. 5° del Código del Trabajo).

C. ACTOS POSTERIORES A LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Como ya hemos señalado, la relación laboral termina con la separación del trabajador de sus funciones, generando la ruptura legal del vínculo laboral. El trabajador deja de estar a disposición del empleador y, por lo tanto, ya no presta servicios personales bajo subordinación y dependencia. Es claro, por lo tanto, que, a contrario sensu, si el trabajador, después de haberse cumplido una fecha en que se había declarado el término de la relación laboral continuase prestando servicios bajo subordinación del empleador y con la aquiescencia del mismo, la separación no se concreta y, por lo tanto, no se terminará el vínculo para todos los efectos legales.

Ahora bien, no operando el escenario recién descrito, una vez concretada la separación del trabajador surgen una serie de situaciones y obligaciones, las cuales pueden desembocar en diversas actitudes que puede tomar el trabajador respecto del término de su relación laboral, así como las acciones y reclamaciones que surgen con ocasión de esta última.

²¹³ C. Suprema, causa Rol 34447-2017. 07.03.2018.

i. Obligación del empleador de poner un proyecto de finiquito a disposición del trabajador:

Una vez que se determina la ruptura de la relación laboral, en la mayoría de los casos²¹⁴, existe la obligación del empleador de poner a disposición del trabajador un proyecto de finiquito dentro de los diez días hábiles siguientes contados desde la separación del trabajador. Lo anterior se encuentra debidamente consagrado en el artículo 177 del Código del Trabajo²¹⁵.

El finiquito no cuenta expresamente con una definición legal, pero la ley sí ha establecido diversas exigencias para su validez²¹⁶. Sin perjuicio de lo anterior, en base a las disposiciones establecidas en la normativa laboral vigente, así como la doctrina y la jurisprudencia -tanto administrativa como judicial-, son diversas las definiciones disponibles que recaen sobre esta figura.

Los profesores Thayer y Novoa definen doctrinariamente el finiquito como *"el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra. El finiquito en cuanto acto jurídico representa una convención y, frecuentemente, es de carácter transaccional"*.²¹⁷

En término algo más acotados, el profesor Nadal señala que *"El finiquito es el acto jurídico bilateral por medio del cual las partes dan expresa constancia de la terminación del contrato de trabajo y de las condiciones en que ella se produce"*.²¹⁸

Por otro lado, la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, de modo reiterado y uniforme ha señalado que el *"finiquito es un acto jurídico bilateral por medio del*

²¹⁴ DT. ORD. N°335/219. 01.2017. "La facultad contenida en el artículo 171 del Código del Trabajo, denominada despido indirecto, por parte de un trabajador, no contempla la obligación del empleador de otorgar finiquito y poner su pago a disposición de aquel, dentro del plazo de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador, de conformidad al artículo 177 del Código del Trabajo".

²¹⁵ Artículo 177 inc. 1° "El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador."

²¹⁶ ROJAS, I. Op. cit. 493p.

²¹⁷ THAYER, W. y NOVOA, P. Op. cit. 60p.

²¹⁸ NADAL, D. 2003. El despido en el Código del Trabajo. Primera Ed. Santiago, Editorial Lexis Nexis. 571p.

*cual las partes dejan constancia de la terminación del contrato de trabajo y de las condiciones en que ella se produce*²¹⁹.

Ahora bien, cabe hacer hincapié que, conforme el análisis aportado en los párrafos precedentes, la terminación o ruptura del vínculo laboral se concreta con la separación del trabajador de sus funciones, no siendo el finiquito el que pone término a la relación laboral, pues este instrumento viene a consignar fundamentalmente que no existen derechos u obligaciones pendientes entre las partes. Al efecto, la profesora Rojas Miño señala que: *“El finiquito no constituye una exigencia de la terminación del contrato de trabajo, ni de fondo ni forma. Por consiguiente, dicha terminación es válida en el supuesto que no se haya suscrito dicho finiquito*²²⁰. En términos similares podemos citar al profesor Palavecino, quien a su vez señala que *“El finiquito es simplemente lo que el derecho probatorio denomina ‘instrumento’, esto es, un escrito en que se consigna un hecho o se deja constancia de una manifestación de voluntad que produce efectos jurídicos.*²²¹

Sin perjuicio de lo señalado, la jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema ha avalado el carácter transaccional del finiquito, señalando en su considerando DÉCIMO CUARTO: *“En ese sentido, el finiquito es una transacción –en la especie, contrato por el que las partes precaven un eventual litigio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil- en la que se ajustan cuentas pendientes, por lo que es dable exigirle la especificidad necesaria (...) De ese modo –con la nitidez sobre los temas que versa el acuerdo- podrá exigírsele a cada parte que cumpla con lo acordado, desde que constituye una ley para los contratantes y en el que debe concurrir la buena fe”.*²²²

En cuanto a la finalidad del finiquito, la profesora Rojas Miño ha señalado que *“la finalidad del finiquito es dar cuenta del cabal cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo y de su terminación, particularmente de las obligaciones laborales de un contenido patrimonial, es decir, que tienen una evaluación pecuniaria, sin perjuicio de las obligaciones que se reconocen pendientes de cumplimiento*²²³.

²¹⁹ DT. ORD. N° 2390/01. 05/06/2004.

²²⁰ ROJAS, I. Op. cit. 493p. En términos similares C. Suprema, causa Rol 1502-2009. 02.04.2009.

²²¹ PALAVECINO, C. (2010) Op. cit. 126p.

²²² C. Suprema, causa Rol 5000-2014. 08.01.2015.

²²³ ROJAS, I. Op. cit. 493p.

En base a lo anterior y siguiendo lo estipulado por el profesor Nadal, estimamos que los efectos del finiquito son los siguientes: (1) Valor probatorio; (2) Mérito ejecutivo; y, (3) Poder liberatorio²²⁴. Lo anterior, directa o indirectamente, se manifiesta de forma conteste por la normativa del ramo y sus más reciente reformas²²⁵, así como la jurisprudencia laboral²²⁶.

Es de esta manera entonces que bien podemos concluir que el finiquito consiste en un acto jurídico bilateral que no termina la relación laboral, sino que esta convención corresponde al instrumento que consigna y da cuenta de esta situación que tiene mérito ejecutivo respecto de las obligaciones que en él se contengan y poder liberatorio respecto a aquello en que las partes concuerden expresamente, no extendiéndose a aspectos en que el consentimiento no se hubiese formado.

El mérito ejecutivo y el poder liberatorio del finiquito, para nuestro análisis, son elementos cruciales y las limitaciones que le impone la Ley a estos efectos nos permitirán individualizar las actitudes que puede tomar el trabajador ante la presentación de un proyecto de finiquito.

ii. Posibles reacciones del trabajador frente al proyecto de finiquito

Cabe tener presente lo señalado por la profesora Rojas Miño respecto de la situación a la que se enfrenta el trabajador cuando recibe el proyecto de finiquito. Al efecto, señala la profesora que, frente al proyecto de finiquito:

“al trabajador se le plantea la disyuntiva siguiente: O acepta suscribir el finiquito renunciando a parte (o mucho) de sus derechos, pero, en cambio, recibe de inmediato el pago de las obligaciones que permanecen pendientes. O, alternativamente, no renuncia a sus derechos, por lo que el empleador no paga las obligaciones que reconoce, pero deberá accionar ante tribunales de justicia en demanda del pago de sus obligaciones y, por consiguiente, deberá esperar para dicho pago hasta el momento en que haya sentencia definitiva.

²²⁴ NADAL, D. 1998. El despido en el Derecho del Trabajo. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 407p.

²²⁵ Artículo 464 CT. Artículo 177 CT, así como sus reformas: Ley 19.844 del año 2003, Ley 20.684 del año 2013, Ley 20.940 del año 2016 y Ley 21.361 del año 2021.

²²⁶ C. Suprema, causa Rol 3696-2018. 24.12.2018. En iguales términos C. Suprema, causa Rol 29712-2014. 27.10.2015.

Pero también es posible en algunos casos una tercera alternativa. Que exista acuerdo sobre las obligaciones que se reconocen y cuyo pago ofrece el empleador, pero que se plantee una reserva de acciones para las otras obligaciones.

*Necesariamente, esta reserva de acciones debe incluirse en el finiquito, en la parte del texto que es previa a la suscripción del documento.*²²⁷

Teniendo claro que las distintas posibilidades de acción del trabajador son complejas y dependerán de una estrategia jurídica determinada, analizaremos cuales son las posibles actitudes que puede adoptar el trabajador y sus efectos.

En mérito de lo anterior es que bien podemos identificar dos posibles desenlaces a la presentación del proyecto de finiquito: (i) Aceptación del proyecto; o, de lo contrario (ii) Rechazo del proyecto.

Si el trabajador está de acuerdo con lo señalado en la totalidad del contenido del proyecto de finiquito presentado por el empleador, este se tendrá por aceptado y el trabajador desvinculado lo firmará ante el ministro de fe correspondiente, confirmándose así la celebración de una convención y, con esto, el finiquito producirá sus efectos propios, incluyendo el mérito ejecutivo y el poder liberatorio en virtud de lo que el instrumento disponga.

De esta manera si el finiquito ha cumplido con los requisitos que la Ley le impone, priva al trabajador de ejercer acciones legales derivadas del término de su relación laboral que hayan sido acordadas en él.

A contrario sensu, si el trabajador está disconforme con alguno de los elementos señalados en el proyecto de finiquito otorgado por su ex empleador, éste puede adoptar una posición que nos permitimos denominar activa o pasiva.

Como posición pasiva ha de entenderse aquel caso en que el trabajador simplemente no firma el proyecto finiquito, configurándose un rechazo. Como resultado de lo anterior, el trabajador contará con los plazos legales establecidos para ejercer las acciones correspondientes y, de no hacerlo, éstas no podrán ser ejercidas con posterioridad, habida caducidad (según se tratará más adelante). El empleador cumple su obligación poniendo a

²²⁷ ROJAS, I. Op. cit. 494-495pp.

disposición del trabajador el proyecto de finiquito y la pasividad del trabajador dentro de los plazos señalados por la Ley para las distintas acciones originadas por el término de su relación laboral o del adeudamiento de prestaciones laborales, en la práctica, consolida los mismos efectos propios del poder liberatorio del finiquito.

Mientras no se extingan los plazos de las distintas acciones que el trabajador puede ejercer, éste siempre podrá tomar una posición activa a la que nos referiremos a continuación.

Por otro lado, el trabajador puede pretender objetar aquello contenido en el proyecto de finiquito y, al efecto, existen diversas actitudes que puede adoptar. Dichas alternativas no son excluyentes entre sí, sino, por el contrario, buscan complementarse y, por tanto, cada acto estará determinado por la estrategia jurídica que se persiga.

Cabe recalcar la situación que se configura al firmar el trabajador el proyecto de finiquito, en principio entendiéndose dicha actuación como aceptación, no obstante, estipulando una cláusula de reserva. Dicha situación tiene como consecuencia el privar al finiquito de su poder liberatorio respecto a los elementos con los que no está de acuerdo el trabajador. Dicha cláusula de reserva de derechos ha de estamparse en cada una de las copias del proyecto de finiquito al momento de ser firmado por el trabajador ante el ministro de fe correspondiente, con la debida especificidad de las materias reservadas.

No resulta absurdo preguntarse entonces ¿Por qué el trabajador podría preferir firmar el finiquito si no se encuentra de acuerdo con su contenido, incluso con el riesgo de estampar una cláusula de reserva errónea o deficiente?

La respuesta a esta pregunta es esencialmente práctica. Existen razones principalmente económicas, para las cuales el trabajador puede encontrarse en la necesidad de firmar el proyecto. Lo anterior, puesto que la firma de un finiquito con una cláusula de reserva habilita al trabajador a cobrar los montos señalados en el instrumento, los cuales no podrán ser negados por el empleador por el hecho de agregar una cláusula de reserva de derechos.

Así las cosas, cabe señalar que la cláusula de reserva fue una construcción doctrinaria y jurisprudencial antes de la Ley N°21.361 del año 2021. Su factibilidad se desprendía de la normativa legal y los principios generales del derecho, en cuanto estábamos en presencia

de una convención, por lo que, si una de las partes no estaba de acuerdo con una parte del documento, es lógico que pudiese dejar constancia de esa situación.

Actualmente, con la entrada en vigencia de la Ley N°21.361 del año 2021, el inciso sexto del artículo 177 del Código actualmente dispone que: *“El trabajador que haya aceptado la suscripción del finiquito podrá consignar que se reserva el derecho a accionar judicialmente contra su empleador”*. Con esto, se ha establecido de manera expresa el derecho de los trabajadores a establecer cláusulas de reserva de derechos en el finiquito.

iii. Reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo

El inciso final del artículo 168 del Código del Trabajo²²⁸ señala expresamente que, dentro del plazo para poder presentar acciones judiciales, el trabajador podrá interponer un reclamo ante la Inspección del Trabajo por las situaciones ocurridas al término de contrato de trabajo. Por medio de este reclamo, el cual puede recaer sobre el término de la relación laboral, su motivación o justificación -lo que puede ir acompañado de prestaciones laborales posiblemente adeudadas-, el trabajador solicita a la Inspección que se cite a un comparendo, en busca de una eventual conciliación y fiscalización. Dicha finalidad es reflejada también por el legislador en su expresa búsqueda de fomentar la conciliación en sede administrativa y, consecuentemente, aliviar la carga jurisdiccional de los Tribunales de la disciplina.

Frente a un reclamo de esta naturaleza, la Inspección del Trabajo podrá constatar el cumplimiento o inobservancia de la normativa laboral por parte del empleador, pudiendo incluso establecer sanciones administrativas en caso de incumplimientos. Sin perjuicio de esto, la determinación de si un despido -directo o indirecto- ha sido justificado o, por otro lado, si existiere vulneración de derechos fundamentales, son controversias que sólo podrán ser evaluadas y dirimidas por los Tribunales de Justicia²²⁹.

²²⁸ Inciso final del artículo 168 del Código del Trabajo: *“El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.”*

²²⁹ ROJAS, I. Op. cit. 498p.

Es por este motivo que la Inspección del Trabajo solo buscará que las partes logren llegar a un acuerdo respecto a estas situaciones, por lo que, si este acuerdo no existe, se declarará frustrada la conciliación. En este caso, y respecto de materias de terminación, el único camino que puede tomar el trabajador es ejercer las acciones legales correspondientes ante los Tribunales de Justicia competentes, particularmente aquellas establecidas en los artículos 168, 171 y 489 del Código del Trabajo.

2.2. ACCIONES JUDICIALES DERIVADAS DEL TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Si el trabajador no aprueba lo señalado por el empleador en el finiquito, o no estuvo conforme con los ofrecimientos en sus tratativas para tratar de llegar a un pacto en las distintas instancias formales e informales que buscaban llegar a un acuerdo conciliatorio, la única opción legal que le quedará para llegar a una instancia definitiva que juzgue efectivamente sus pretensiones será una acción judicial. De esta manera, serán los Tribunales de Justicia competentes los que estarán habilitados para poder resolver estas controversias.

Estas acciones pueden recaer sobre prestaciones laborales adeudadas y/o por situaciones fácticas u objetivas aparejadas al término de la relación laboral. Al respecto, la profesora Rojas Miño señala: *“Ciertamente, por economía procesal, ante una terminación del contrato se demanda conjuntamente tanto algún aspecto relativo a tal terminación del contrato como los derechos pendientes. Sin embargo, se debe observar que existen plazos, ya sea de prescripción ya sea de caducidad, para ejercer la acción que corresponda, y ambos son breves(...).”*²³⁰.

Como se ha expresado, existen acciones judiciales laborales diversas, las que pueden ser clasificadas conforme a la oportunidad procesal para ser interpuestas, así como la finalidad que persiguen.

En esta línea, cabe señalar que existen acciones judiciales, propias de la legitimidad activa del trabajador, las cuales han de ser ejercidas con relación laboral vigente. Por otro

²³⁰ Id.

lado, existen también acciones judiciales que han de ser ejercidas por el trabajador con posterioridad a la separación de éste de sus funciones.

Dentro de estas últimas encontramos aquellas que dicen relación con prestaciones adeudadas durante la relación laboral, pero que se persiguen una vez terminada la relación laboral. Ejemplos de estas son la acción por no pago de prestaciones laborales como remuneraciones; bonos; feriado legal, proporcional y progresivo; gratificaciones; cotizaciones previsionales; entre otros.

En otro orden, están aquellas que persiguen accionar por la motivación o justificación relativa a la separación o, también, por la vulneración de derechos con ocasión de dicha separación. Es en este último grupo en el que nos centraremos para nuestro análisis. Son acciones que se plantean cuestionar las circunstancias o situaciones jurídicas que acompañaron el momento de la separación del trabajador de sus funciones, las comunicaciones y formalidades que debieron cumplirse según la Ley, el incumplimiento de obligaciones emanadas del contrato y la posible vulneración de derechos en este contexto.

Entre estas acciones encontramos:

- Acción por despido injustificado, indebido o improcedente.
- Acción de despido indirecto.
- Acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.
- Acción de reincorporación.

Para efectos de esta investigación nos compete abordar aquella que ha de operar en casos de despido indirecto. En este sentido, las páginas subsiguientes abordarán dicha acción y, más particularmente, el cómo opera el estatuto caducitario laboral respecto de esta misma.

2.3. LÍMITES TEMPORALES AL EJERCICIO DE LA ACCIÓN

Independiente de la causal que pueda haber dado término a la relación laboral, en caso de impugnar el trabajador la causal invocada conforme las alternativas descritas en los párrafos precedentes, como en toda situación de relevancia jurídica, resulta necesario

considerar las instituciones en juego, entre ellas, aquellas que versan sobre la temporalidad en el ejercicio y extinción de acciones y derechos. En la materia particular que nos convoca, a saber, el ejercicio de acciones en caso de despido o despido indirecto, estas se ven limitadas por plazos de caducidad establecidos al efecto por el legislador.

Pues bien, a modo de lograr un entendimiento cabal del instituto caducitario y las particulares características que informan a éste respecto al Derecho del Trabajo, en los párrafos siguientes buscaremos establecer cómo dicha institución se incorpora a esta rama del Derecho. Lo anterior, analizando a grandes rasgos su desarrollo dogmático de orden civil, y, atendido dicho punto de inicio, su posterior regulación y adaptación a la disciplina laboral.

2.4. TEORÍA DE LA CADUCIDAD

Todo estudiante de derecho aprende durante su paso por las aulas nacionales que la prescripción constituye la institución suprema de certeza y seguridad jurídica a todas las demás instituciones del Derecho y a las relaciones socio-jurídicas. En este sentido, la prescripción sirve de institución de clausura del Código Civil y su función ha sido la de definir cómo el paso del tiempo produce efectos sobre las relaciones jurídicas existentes bajo un Estado de Derecho.

Así las cosas, y conforme será analizado a continuación, es precisamente producto del desarrollo doctrinario de la prescripción que surge la caducidad como institución diversa pero que igualmente regula efectos de la temporalidad sobre derechos y acciones, así como el ejercicio y extinción de los mismos.

En este sentido, resulta imperativo abordar el desarrollo de esta institución, tanto doctrinario como legislativo, desde sus orígenes *iuscivilistas* en adelante. Lo anterior, a fin de determinar adecuadamente cómo opera la caducidad en el ordenamiento nacional, la forma en que ha sido adaptada a la disciplina laboral, y, por último, establecer si existen principios o interpretaciones especializadas propias del Derecho del Trabajo.

A. EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y DESARROLLO DOGMÁTICO

El estudio de la caducidad es más bien reciente, remontándose sus orígenes al siglo XIX y la Escuela Histórica Alemana del Derecho²³¹. Hasta ese entonces, el tratamiento de la caducidad era dependiente del amplísimo concepto de prescripción, desarrollado inicialmente por los pretores del Derecho Romano, el cual, en principio, se limitaba a la prescripción adquisitiva.

Previo a las XII Tablas o el Codex de Justiniano, la usucapación o prescripción adquisitiva era entendida por los jurisconsultos de la época como un modo de adquirir el dominio de las cosas derivado de la posesión y, en términos procesales, ésta podía ser reclamada sin límites temporales mediante acciones perpetuas, siendo los derechos concebidos para tener vida ilimitada²³². Ahora, si bien entonces no era reconocida ni consagrada propiamente tal la prescripción extintiva, podríamos argumentar que la prescripción adquisitiva o *usucupativa* siempre ha supuesto, a contrario sensu, la existencia de la prescripción extintiva, ya que la adquisición de un derecho, por una parte, conlleva la extinción del mismo, para la otra²³³.

Lo recientemente referido, no obstante, evidentemente no se hace cargo de la necesidad imperante de poner fin a situaciones ambiguas, debiendo, por tanto, establecer mínimos de certeza en cuanto a las relaciones jurídicas y los derechos, con sus consecuentes acciones.

Como respuesta a la necesidad de regulación y como resultado de la actividad de los pretores de la época, surgen acciones temporales -comúnmente de un año-, y, de igual forma, eventualmente, las acciones perpetuas dejan de serlo, estableciéndose un límite de treinta años para ejercerlas²³⁴.

Así las cosas, son las denominadas acciones temporales las cuales dejan ver las primeras manifestaciones de lo que posteriormente sería desarrollado y denominado como

²³¹ LIRA, P. 2009. Concepto jurídico de la caducidad y la prescripción extintiva. En Revista de Derecho y Jurisprudencia, Edición Bicentenario, Doctrinas Esenciales, Derecho Civil, Obligaciones, Tomo II. Santiago. Editorial Jurídica de Chile. 595p. Así también en GÓMEZ, B. 1990. La caducidad. Madrid, Ed. Montecorvo. 7p.; BEJARANO, A. 1994. La caducidad de derechos en el derecho laboral. Tesis (doctoral). Barcelona, Universidad Pompeu Fabra. 8p; GAMONAL, S. (1998) Introducción al derecho del trabajo. Santiago, Editorial Jurídica ConoSur Ltda. 201p.

²³² LIRA, P. 1926. Las prescripciones de corto tiempo en el Código Civil. Santiago, Imprenta Chile. 10p.

²³³ Ibid, 9p. También en DIEZ-PICAZO, P. 1963. En torno al concepto de la prescripción. En Estudios Monográficos, Anuario de Derecho Civil. Vol. XVI (4). Madrid. Instituto Nacional de Estudios Jurídicos. 971p.

²³⁴ GÓMEZ, B. Op cit, 3p. También en DIEZ-PICAZO, P. Op. cit, 973-974pp.

la institución de la caducidad. En este sentido, el desarrollo doctrinal sobre la materia habría considerado que las acciones perpetuas sujetas a prescripción serían sólo eficaces al ser alegadas, mientras, por otro lado, las temporales devenían nulas por el sólo transcurso del tiempo o *ipso iure*²³⁵.

Es precisamente este reconocimiento de la necesidad de establecer plazos más breves -acciones temporales- que hace procedente la labor de la Escuela Histórica de Alemania, particularmente el tratadista Alexander Grawein en su obra *Prescripción y Plazos Legales*, en orden a realizar el primer intento de separar la caducidad de la prescripción. Al efecto, cabe señalar que, si bien ambas instituciones comparten igual fundamento, cual es la necesidad social de establecer límites temporales al ejercicio de las acciones e impedir que acreedores hagan efectivos derechos luego de tiempos prolongados de inactividad, consecuentemente, sus conceptos, características y fundamentos difieren de las instituciones de prescripción y caducidad.

Pues bien, tomando las instituciones elaboradas por el Derecho Romano, sea la usucapión, las acciones perpetuas o temporales, independiente de la *raison d'être* de naturaleza más bien práctica que jurídica de estas mismas, es que diversos autores (entre ellos los tratadistas Savigny y Fick) se proponen la tarea de su estudio y sistematización en específico²³⁶.

A inicios del siglo XIX, la diferenciación entre prescripción adquisitiva y extintiva – aunque de modo unitario- ya había infiltrado el derecho continental, siendo la primera codificación expresa al respecto la consagrada en el Código de Napoleón de 1804²³⁷. No obstante, dicha práctica legislativa sería expandida por los citados autores alemanes, impulsando un planteamiento dual en el tratamiento de las prescripciones adquisitiva y extintiva, y, adicionalmente, abordando otros plazos legales en los que se establece que el vencimiento extinguiría un derecho, resultando la distinción en: (i) la prescripción; (ii) la usucapión; (iii) la caducidad; (iv) los plazos presuntivos; y, (v) los plazos preclusivos²³⁸

²³⁵ Alessandri, A., citado por DOMÍNGUEZ, R. 2004. La prescripción extintiva doctrina y jurisprudencia. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 127 y 134pp. En términos similares, ABELIUK, R. 2014. Las obligaciones, tomo II. Santiago, Editorial Jurídica de Chile. 1191p.

²³⁶ LIRA, P. (2009). Op. cit. 595p.

²³⁷ DOMÍNGUEZ, R. Op. cit. 21 y 24pp. DIEZ-PICAZO, P. Op. cit, 976p.; ABELIUK, R. Op. cit, 1190p.

²³⁸ LAGOS, O. 2005. Para una recepción crítica de la caducidad. En Revista Chilena del Derecho Privado (4), Santiago. Universidad Diego Portales. 82p.

La primera de estas distinciones, a saber, entre prescripción adquisitiva y extintiva, es aquella que, algo matizada y sin mayor sistematización, adoptan los Códigos modernos –entre ellos nuestro Código Civil- comprendiendo a la prescripción adquisitiva como un modo de adquirir el dominio y, por otro lado, a la prescripción extintiva como modo de extinguir obligaciones (artículos 588 y 2492 del Código Civil).

Independientemente de la necesaria distinción recién señalada, el verdadero aporte de los tratadistas Grawein y la Escuela Alemana radica en su desarrollo de la caducidad como institución autónoma, siendo éste el primer intento serio de separarla de la institución de la prescripción. En este sentido, el jurista Grawein concibe la caducidad como una forma de limitar los derechos no en cuanto a su origen, sino conforme a la posibilidad de estos mismos de tener una vida limitada en relación a un plazo pre-establecido, ya sea, para la mayoría de la doctrina, por el legislador, o, para otros, también por el Juez e, incluso, por las partes. Así, el plazo es un elemento constitutivo del derecho, o, dicho de otro modo, la existencia de los derechos objetos de caducidad se encuentra, desde su origen, limitada en el tiempo.

Expandiendo sobre lo señalado por el tratadista Grawein, y en las palabras del profesor Gómez Corraliza, al tratarse de caducidad, la causa de la extinción del derecho no está fuera de él -como en el caso de la prescripción-, sino, que la causa está en el derecho mismo, a saber, en su temporalidad²³⁹. Así las cosas, la función del tiempo sobre la caducidad, por tanto, es fijar el principio y término del derecho, el cual, al tratarse de un derecho objeto de caducidad, no tiene fuerza para sobrevivir más allá de aquel *dies fatalis*²⁴⁰.

En miras de poner todos los puntos sobre las íes, cumplimos con precisar que la existencia de plazos que no se enmarcan dentro de las instituciones de prescripción ni de caducidad, tales como las prescripciones de corto plazo o plazos preclusivos, conforme los planteamientos en comento, no son delimitados ni definidos con precisión. Así las cosas, durante décadas éstos fueron entendidos como figuras intermedias ubicadas entre la perfecta prescripción y perfecta caducidad²⁴¹, no siendo objeto de desarrollo doctrinario o estudio sino hasta décadas posteriores.

²³⁹ GÓMEZ, B. Op. cit. 33p.

²⁴⁰ LIRA, P. (1926). Op. cit. 36p.

²⁴¹ LIRA, P. (2009). Op. cit. 604p.

Por último, y con el sólo fin de esclarecer las consecuencias de este primer acercamiento hacia un concepto autónomo y definitivo de la institución de la caducidad, bien podemos señalar que la estructura básica resultante sería la siguiente:

- Existen derechos que desde su origen conllevan una duración limitada, extinguiéndose cumplido el plazo;
- La causa de extinción del derecho no es externa y está contenida en el mismo derecho, manifestada por la limitación establecida para sobrevivir al denominado plazo;
- La extinción del derecho temporal es inexorable e irremisible; y,
- El rol del tiempo en la caducidad o temporalidad es claro, determinando el principio y fin del derecho.

El listado anterior ha de servir como punto de partida sobre el cual la doctrina nacional abordó la creación un estatuto caducitario civil sistematizado.

2.4.1. CONCEPTO DE CADUCIDAD

Herencia de la elaboración del tratadista Grawein y sus contemporáneos, con el objeto de elaborar un concepto algo más autónomo y técnico de la institución de la caducidad es que, con el transcurso del tiempo, se multiplicaron los acercamientos y tratados académicos y doctrinarios sobre la materia, delimitando con mayor precisión el concepto de prescripción extintiva y, quizás como un desmembramiento de este concepto, el desarrollo y estudio propio de la institución de la caducidad.

A. ACEPCIONES DE CADUCIDAD

A la vista de todo lo expuesto en los párrafos precedentes, resulta evidente que la doctrina más contemporánea toma como punto de partida, a fin de definir la caducidad, los elementos que ella tanto comparte como aquellos en los que difiere del concepto de prescripción extintiva. El escenario descrito es consecuencia directa del fundamento original compartido por ambas instituciones -seguridad jurídica y estabilización de relaciones jurídicas-, al encontrarse ambas firmemente ligadas a los efectos del tiempo sobre los

derechos y obligaciones, y, por último, al resultar ambas en la extinción de aquellos no ejercidos o respecto a su exigibilidad.

Si bien las diferencias que presenta la caducidad con la prescripción son, en la práctica, eficaces en la tarea de determinar si se está frente a una u otra institución, bien cabe precisar que la caducidad posee una existencia autónoma y su existencia no es absolutamente dependiente de la prescripción. De este modo se acerca a ella el profesor Gómez Corraliza, definiendo la caducidad como “*figura que determina, de modo automático e inexorable, la extinción de ciertos derechos, poderes o facultades si no se realiza un cierto acto específico dentro del plazo fijado al efecto por la ley*”²⁴² precisando, a su vez, que dicha extinción opera por el mero transcurso del plazo.

Ahora bien, como ya fue señalado, si bien la institución goza de existencia autónoma, hay criterios diferenciadores que sirven para determinar su aplicación en contraposición a la prescripción. Dicha diferenciación comparativa, aunque insuficiente en lo dogmático, contrario a la tendencia más reciente de codificar de modo más sistemático ambas instituciones, resulta relevante puesto permite diferenciar la caducidad de otras figuras afines, facilitando, a su vez, la delineación de sus límites y contornos.

Entre dichos criterios diferenciadores, quizás el único no directamente extrapolable de la definición ya citada dice relación con los intereses resguardados por cada institución. Al efecto, el profesor Pedro Lira Urquieta reitera que el fundamento de la prescripción no es otro que la necesidad social de establecer límites temporales al ejercicio de acciones, a objeto de evitar que acreedores hagan efectivos derechos y obligaciones transcurridos varios años de inactividad. Frente a tal escenario es que el ordenamiento se ve necesariamente forzado a establecer plazos para reclamar los derechos afectados y, una vez transcurrido el plazo fijado por la Ley al efecto, es que se autoriza al deudor a rehusar el cumplimiento de lo exigido vía excepción de prescripción. Adicionalmente, la normativa permite que, en caso de no mediar excepción de prescripción, la obligación siga subsistiendo como obligación natural y, por tanto, pudiendo el deudor cumplir sin importar un pago de lo no debido.

Contrariamente a lo anterior, al tratarse de la institución de la caducidad, esta persistencia de las obligaciones -más no su exigibilidad- como naturales, no opera. Lo

²⁴² GÓMEZ, B. Op. cit. 52p.

anterior, dado los elementos constitutivos de los plazos sujetos a caducidad y la temporalidad inherente de los derechos sobre los cuales opera desde que estos nacen a la vida jurídica. Dicho esto, es que el profesor Lira vuelve a centrar el análisis en los intereses involucrados, señalando que la hipótesis de prescripción al operar por sobre la exigibilidad del pago, necesariamente versa sobre intereses privados. No obstante, en ocasiones, los intereses involucrados pasan a transformarse en públicos y, como consecuencia, el legislador responde estableciendo normas mucho más rígidas, como es el caso de la caducidad. En este sentido, de primar el interés público, el legislador establecerá plazos de caducidad como sanción de ineficacia, señalando al efecto un término fatal, independientemente de lo que pueda o no hacer el obligado y, por tanto, limitando desde su origen la existencia de un derecho y su correlativa obligación²⁴³.

Así las cosas, según el profesor Lira, el principal criterio a ser utilizado para distinguir entre prescripción y caducidad yace en precisar si un derecho cuyo ejercicio es sometido a un plazo: (i) se extinguirá irremisiblemente al transcurrir el plazo establecido de no haber sido ejercitado -en cuyo caso media un interés público-, o, (ii) si puede dicho derecho subsistir por voluntad de las partes, generalmente actos interruptivos, preponderando intereses privados²⁴⁴. De enmarcarse el derecho en cuestión al primer escenario descrito estaríamos frente a un caso de caducidad, no así en el segundo.

Igual aplicación de pleno derecho o *ipso iure* opera a nivel laboral, señalando el profesor Bejarano que “*si el derecho se extingue en el término fijado, es un derecho sujeto a caducidad; si el derecho puede subsistir indefinidamente, es un derecho sujeto a prescripción*”²⁴⁵.

Si bien el profesor Lira es quién a nivel nacional ha desarrollado más exhaustivamente la institución de la caducidad, diversos autores han proporcionado definiciones o demarcaciones adicionales.

Entre ellas encontramos el concepto elaborado por el profesor Prado Puga quien, desde el Derecho Comercial, señala que “*la caducidad supone un derecho o facultad destinada a ejercitarla. Pendiente su ejercicio durante el plazo señalado por la ley la*

²⁴³ LIRA, P. (2009). 608p.

²⁴⁴ Ibid, 607p.

²⁴⁵ BEJARANO, A. Op. cit. 10p.

*situación jurídica afectada se encuentra en etapa de tránsito o provisoria que pasa a ser definitiva o intachable y produce sus efectos sólo cuando no se ejerce el derecho concedido por la ley*²⁴⁶.

Por otro lado, el jurista Ramón Domínguez Águila entiende que existen “*derechos o facultades que se conceden por cierto tiempo o exigiéndose la actuación del titular dentro de un lapso, de forma que por el solo transcurso del tiempo esos derechos o facultades se extinguen*”.²⁴⁷

En el plano internacional el tratadista español De Castro plantea a su vez que “*se podría decir que la prescripción acarrea la muerte de derechos, que envejecen en su total inactividad; mientras que el derecho caducable -que nace con un plazo prefijado, llevado consigo el señalamiento del punctum temporis final-, cuando se ejercita en el plazo marcado, desaparece, produciendo otra situación jurídica, o bien muere por no haberla creado en el tiempo establecido*”²⁴⁸. Así, concluye entonces el autor definiendo la institución como “*un medio de extinción para cierto tipo de derechos y facultades; extinción que se produce fatalmente al llegar el día final de plazo marcado para su ejercicio*”²⁴⁹.

Entre las diversas definiciones elaboradas por la doctrina nacional también surgen aquellas que merecen mayor precisión o requieren ser desglosadas. Los reconocidos civilistas Alessandri, Somarriva y Vodanovic han entendido la caducidad como la “*pérdida o extinción de un derecho o una acción por el sólo transcurso de un determinado plazo de tiempo, que ha sido previamente fijado*”.²⁵⁰ El concepto citado presenta una particularidad al tratar acciones y derechos como instituciones jurídicas independientes, lo cual hace de esta noción una con mayor practicidad, puesto que, es precisamente respecto de las acciones que la institución es mayormente relevante y respecto de las cuales ha mediado gran discusión. Lo anteriormente indicado es especialmente cierto en materia del Derecho Laboral, ya que, en materia de término del contrato de trabajo, para que las acciones de

²⁴⁶ PRADO, A. 2003. Algunos aspectos sobre la caducidad y su distinción con figuras afines. En Gaceta Jurídica (274). Santiago. 8p.

²⁴⁷ DOMÍNGUEZ, R. Op cit. 125p.

²⁴⁸ De Castro y Bravo, F., citados por BEJARANO, A. Op. Cit, 53p.

²⁴⁹ Id. En términos similares Pizzaro y Vallespino, citados por LANATA, G. 2010. Prescripción y caducidad en el derecho del trabajo. En Revista de Derecho, Universidad de Concepción (227-228/1-2), Concepción. 263p.

²⁵⁰ ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M. y VODANOVIC, A. 2004. Tratado de las obligaciones, Volumen Modificación y extinción de las obligaciones, tomo II. 2ª Edición. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 235p.

impugnación resulten eficaces, han de ejercitarse dentro del plazo prefijado para su ejercicio²⁵¹.

Desde el derecho continental italiano, el tratadista Carnelutti diferencia las instituciones en contraposición señalando que:

“La caducidad dice relación con la eficacia del tiempo como ‘distancia’, en cuanto expresa la extinción de una relación jurídica por falta de cumplimiento de un acto dentro de un plazo. La prescripción, por otra parte, se refiere al tiempo como ‘duración’ y no a la distancia, tratándose de un hecho jurídico temporal y por tanto omisivo, de ausencia de actividad en su duración. En definitiva, para la caducidad importa que un poder se ejerza dentro de una cierta distancia temporis, y para la prescripción, que una omisión tenga una cierta duración²⁵²”.

Ahora bien, sistematizando las diversas definiciones elaboradas por la doctrina tanto nacional como comparada, la institución de la caducidad, en síntesis, importa que determinados derechos, facultades o poderes nacen a la vida jurídica con un plazo inexorable para su ejercicio, transcurrido el cual, sin ejercitarse la correspondiente acción o acto específico establecido para ello, se extinguen de pleno derecho.

En esta misma línea nuestros Tribunales han entendido respecto a la institución jurídica que nos convoca, los elementos que le serían esenciales: “lo que caracteriza a la caducidad es que en ella se ha puesto al derecho un límite y la extinción de él se produce por la propia naturaleza del derecho; en cambio, en la prescripción extintiva el prolongado no ejercicio de un derecho conduce a su extinción; luego, resulta fundamental para distinguir ambos institutos la existencia de un plazo fatal que limite en el tiempo el derecho de que se trata o no, respectivamente²⁵³”. Más recientemente, la E. Corte Suprema señaló que *“por caducidad se entiende la extinción ipso iure de la facultad de ejercer un derecho o de celebrar un acto, como resultado de no haberse ejercido ese derecho o de no haberse celebrado el acto dentro de un plazo preestablecido en la norma legal²⁵⁴”*.

²⁵¹ BEJARANO, A. Op. cit. 9p.

²⁵² Francesco Carnelutti, citado por GAMONAL, S. (1998) Op. cit. 202p.

²⁵³ C. Suprema (sin rol), citada por DOMÍNGUEZ, R. Op. cit, 129p.

²⁵⁴ C. Suprema, causa Rol 5113-2003. 02.06.2004.

En términos similares se ha pronunciado la jurisprudencia nacional al abordar materias laborales. En este sentido, la E. Corte Suprema ha señalado que *“la caducidad actúa como un modo de extinguir la facultad para ejercer algún derecho por su falta de ejercicio dentro de un plazo previsto para ello. Es sobradamente conocido que opera ‘ipso iure’, de manera que no requiere de declaración previa.”*²⁵⁵

Por último, y en el entendido de que las definiciones son diversas y pueden variar según rama, es dable destacar que todas estas apuntan al mismo objetivo y fin regulatorio. Ya sea que el concepto de caducidad sea elaborado de modo autónomo o a partir de sus diferencias con la prescripción extintiva, ambas aproximaciones igualmente establecen determinados elementos comunes: (i) no ejercicio de un derecho o facultad y (ii) transcurso de un plazo legal perentorio que lo extingue²⁵⁶. Conforme lo anterior es que la doctrina actual se encuentra generalmente conteste en cuanto a las características de la caducidad o, a lo menos, respecto de los efectos que esta produce en la vida jurídica.

B. REQUISITOS, CARACTERÍSTICAS Y EFECTOS DE LA CADUCIDAD

Producto del desarrollo dogmático histórico de la caducidad, así como de su tratamiento más bien reciente en el ordenamiento nacional, bien podemos vislumbrar y establecer ciertamente que en Chile contamos con una teoría de la caducidad, no obstante, dispersa, elaborada principalmente de modo jurisprudencial y doctrinario durante nuestra joven y reciente historia jurídica. En otras palabras, el Derecho Civil cuenta, aunque quizás no de un modo enteramente sistemático, con un estatuto caducitario y, siendo el derecho privado la principal rama supletoria de sus pares, ha sido acogido y adaptado a diversas áreas con mayores o menores modificaciones.

Así las cosas, de todo aquello expuesto anteriormente es que bien podemos precisar, al menos con un importante grado de certeza, las características y efectos propios de la caducidad desde su cuna civil, cuáles serán someramente tratados en las páginas siguientes.

²⁵⁵ C. Santiago, causa Rol 986-2016. 24.06.2016.

²⁵⁶ Rocío Godoy Cabello citada por ZAPATA, F. 2017. La caducidad en el derecho del trabajo vinculada a la acción por despido injustificado, improcedente o indebido. Tesis (Magister). Santiago. Facultad de Derecho, Universidad de Chile. 20p.

2.4.2. FUNDAMENTO Y OBJETO DE LA CADUCIDAD

A. FUNDAMENTO DE LA CADUCIDAD

Como ya hemos señalado, la prescripción ha servido de punto de partida en la elaboración de un concepto propio de caducidad y, por tanto, esta misma institución ha de orientarnos en la identificación del fundamento sobre el cual se erige la caducidad.

La prescripción -la usucapión o la prescripción extintiva- encuentra su sustento en fundamentos de carácter subjetivos, por un lado, u objetivos, por otro.

En este sentido, el elemento subjetivo encuentra su fundamento y base en la actividad o negligencia del titular de un derecho, lo cual conlleva la renuncia o abandono del derecho y, consecuentemente, el traspaso del mismo a otro titular. Por otro lado, el elemento objetivo busca poner término a situaciones jurídicas ambiguas o inciertas, pretendiendo la prescripción, por tanto, ofrecer seguridad y certeza a las relaciones jurídicas. La caducidad, por su parte, conforme a lo expuesto anteriormente, prescinde del aspecto subjetivo²⁵⁷.

Ahora bien, de centrar nuestro análisis exclusivamente en la teoría objetiva, las instituciones en comento igualmente presentan importantes diferencias. Dicho esto, la prescripción busca satisfacer la incerteza o duda generada por circunstancias acaecidas con posterioridad al nacimiento del derecho, luego de un periodo de tiempo más o menos prolongado durante el cual el titular no lo ha ejercitado²⁵⁸.

Al tratarse de la caducidad, la situación o relación jurídica amenazada es la seguridad jurídica, y, por lo tanto, se busca clarificar la ambigüedad existente a priori. En palabras del profesor Gómez, *“el derecho o facultad afectado por la caducidad nace ya marcado por el signo de la incertidumbre, esto es, surge a la vida jurídica sembrando la duda”*²⁵⁹. Ahora bien, el autor igualmente comprende que, para ambas instituciones, la finalidad tiene el mismo origen en sus cimientos, mas no en su funcionamiento:

²⁵⁷ DOMÍNGUEZ, R. Op. cit, 33p. También BEJARANO, A. Op. cit. 68p.

²⁵⁸ Ibid, 35p.

²⁵⁹ GÓMEZ, B., Op. cit. 154p. También DOMÍNGUEZ, R. Op. cit. 129p.

“la prescripción viene a resolver una situación de incertidumbre sobrevenida (...) la caducidad despeja una incertidumbre originaria, coetánea y consustancial con el derecho mismo (porque) los derechos sujetos a prescripción no nacen en una situación que ya ab initio implique incertidumbre (...) mientras que en los casos de caducidad el no ejercicio no es una causa anómala en la extinción del derecho, sino algo que ya desde un principio aparece como una posibilidad preestablecida por el ordenamiento no para que, en principio, se ejerciten, sino que para que su titular decida acerca de su ejercicio o no ejercicio”²⁶⁰.

También desde una perspectiva más bien diferenciadora de la prescripción, el catedrático español Ojeda Avilés estima que la seguridad jurídica es más bien exclusiva de la caducidad, puesto que, a juicio del mencionado docente, la certeza *“es quizás una raíz que no puede predicarse a la prescripción (ya que) si la purificación del entramado jurídico se deja a la voluntad de los particulares no cabe hablar de defensa de la seguridad jurídica, puesto que la solución final sigue siendo incierta hasta el momento en que se oponga la excepción prescriptora”*, y, por consiguiente, *“la seguridad en el tráfico, la claridad en las posiciones jurídicas detentadas, parece, pues, la causa diferencial de la caducidad”²⁶¹*. En este sentido, el autor señala que, si bien la prescripción extintiva o liberatoria tiende a ser la regla de aplicación general como institución cautelar de la seguridad jurídica, la caducidad pretende igual cometido con la particularidad que, en los casos que ella procede, existe un interés público involucrado. Asimismo, precisa que, frecuentemente, dicho interés se manifiesta en la persecución de la fluidez procesal (como es, sin duda, el caso en materia laboral).

Ahora bien, para concluir, podemos señalar que el fundamento o función de la caducidad, en los hechos, es más bien práctico, lo que siguiendo el planteamiento del profesor Domínguez nos permite destacar que: *“La función de la prescripción es evitar que por largo tiempo se dejen de ejercitar las acciones; la función que se atribuye a la caducidad es la de procurar que determinados derechos se ejerciten dentro de un término breve”²⁶²*.

Finalmente, cabe señalar que, si bien el resguardo del interés público y la certeza jurídica, como característica propia de la caducidad, es generalmente compartida por la

²⁶⁰ Ibid, 154-156pp. En términos similares De Castro, F. y Albaladejo, M., citados por BEJARANO, A. Op. cit. 73p.

²⁶¹ OJEDA AVILÉS, A. 1972. La asimilación por el ordenamiento laboral de la caducidad de derechos. *En* Revista de Política Social (95). Madrid. Gobierno de España, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. 72p. En términos similares GAMONAL, S. (1998). Op. cit. 203-204pp.

²⁶² DOMÍNGUEZ, R. Op. cit. 127-128, 145pp. En términos similares, LANATA, G. Op. cit. 268p.

doctrina contemporánea, no por ello ha estado exenta de críticas. Al efecto, y aplicable tanto a la prescripción como la caducidad, el profesor Ramón Domínguez señala que “*en nuestros tiempos, nadie está por repudiar la existencia de la prescripción; pero subsiste (...) en la conciencia de muchos, la idea de no estar plenamente conforme con la equidad y de allí la dificultad en la creación de la regla jurisprudencial*”²⁶³.

Pues bien, cabe señalar que, desde su inclusión en el ordenamiento común nacional, las instituciones propias de la temporalidad -prescripción y caducidad- han sido objeto de cuestionamientos en cuanto a su funcionalidad e idoneidad de una “supra tutela” de seguridad y certeza jurídica, incluso en desmedro de ideales propios de justicia y equidad. Respecto de la caducidad en particular, cabe señalar que el “interés público” que se resguarda no ha sido debidamente delimitado por la doctrina o la jurisprudencia.

Son precisamente las críticas u observaciones citadas en lo relativo al Derecho del Trabajo las que serán abordadas en el apartado correspondiente.

B. OBJETO DE LA CADUCIDAD

Respecto de este punto podemos señalar que, para la mayoría de la doctrina, el objeto de la caducidad se encuentra formado por derechos disponibles²⁶⁴ y, particularmente, derechos potestativos, es decir, aquellos cuyo ejercicio queda entregado exclusivamente al arbitrio de su titular y los que no pueden sobrevenir más allá de un determinado plazo o que se perfeccionan siempre que se ejerciten dentro de este plazo²⁶⁵.

Reflejo de lo anterior son las palabras del tratadista español Manuel Albaladejo, al entender el objeto de la institución como “*facultad o generalmente llamado derecho potestativo, tendiente (su ejercicio) a modificar una situación jurídica*”²⁶⁶.

Por lo tanto, en términos generales, de los diversos textos doctrinales consultados al efecto, se ha entendido que los derechos subjetivos (e.g. patrimoniales) prescriben,

²⁶³ Ibid, 14p.

²⁶⁴ Ibid. 131p.

²⁶⁵ Ibid. 130p. También en LAGOS, O. Op. cit. 86p. En términos similares, De Castro, F., Díez-Picazo, L. y Rivero, F. citados en BEJARANO, A. Op. cit. 134, 136 y 321pp.

²⁶⁶ Albaladejo, M. citado por BEJARANO, A. Op. cit. 56p. También en DOMÍNGUEZ, R. Op. cit. 126p.

mientras que aquellos derechos que no gozan de una indiscutida naturaleza subjetiva (sino más bien secundarios, potestativos, de formación o configuración jurídica, sean o no patrimoniales) caducan²⁶⁷. Dicho de otro modo, la caducidad se aplica al ejercicio de derechos otorgados para modificar, configurar, crear o extinguir determinadas relaciones o situaciones jurídicas.

En materia laboral lo anterior pareciera ser cierto y es el criterio aplicado al efecto por el legislador en este ámbito. Lo anterior, ya que los supuestos de caducidad contemplados por el Código del Trabajo, en su mayoría, se aplican a facultades de reclamar o impugnar situaciones jurídicas, en búsqueda de consolidarlas o modificarlas. El ejemplo más representativo de lo anterior sería, por cierto, las acciones judiciales de impugnación en caso de despido injustificado, indebido o improcedente (particularmente conforme lo dispuesto en el artículo 168 del Código del ramo).

Ahora bien, dicho todo esto, igualmente existe discusión acerca de los ya mencionados derechos “derechamente” subjetivos y, por tanto, si estos pueden ser sometidos también a un régimen de caducidad. Si bien estos derechos sólo han de ser, para la doctrina mayoritaria, sujetos a la prescripción, algunos autores estiman que dicha exclusión no es tal. A modo de ejemplo, el profesor Lagos señala que basta que el legislador señale expresamente que un determinado plazo es de caducidad, independiente de la naturaleza del derecho, para eliminar toda eventual discusión acerca del régimen jurídico aplicable²⁶⁸. Por su parte, el profesor Gómez concluye que la caducidad puede también afectar derechos subjetivos, configurándose el objeto de la institución no por la estructura o naturaleza del derecho afectado, sino de si resulta o no conveniente al orden jurídico resolver con celeridad y a plazo fijo situaciones que generan incerteza por sobre derechos diversos a los habitualmente afectados por la institución en comento²⁶⁹. En este sentido y para cerrar este punto, no quedamos con las palabras de Gómez Corraliza que, respecto de su objeto, señala que la caducidad propiamente tal:

“presenta una estructura equivalente a la de una condición resolutoria que, a mayor detalle, ha de considerarse de carácter potestativo. El cumplimiento o incumplimiento depende exclusivamente del titular del derecho o poder sometido a caducidad (carácter

²⁶⁷ Ibid. 136p.

²⁶⁸ LAGOS, O. Op. cit. 87p.

²⁶⁹ GÓMEZ, B. Op. cit. 204p. En términos similares, DOMÍNGUEZ, R. Op. cit. 134p.

potestativo), pero la falta de ejercicio del derecho o, en general, la falta de realización del acto previsto en la norma (equivalente al cumplimiento de la condición) determina la extinción del derecho o poder de que se trate (carácter resolutorio). La extinción, en definitiva, como corresponde al juego de la condición, es incierta, ya que puede ser evitada antes de que finalice el plazo por un acto potestativo del sujeto.²⁷⁰”

2.4.3. REQUISITOS DE LA CADUCIDAD

De acuerdo al análisis efectuado hasta el momento y, adicionalmente, a partir de una deconstrucción de naturaleza hermenéutica de las diversas acepciones de caducidad previamente esgrimidas, podemos concluir que los requisitos propios de la caducidad son (i) el transcurso del plazo establecido por la ley; (ii) la especificidad del acto impositivo; y, (iii) la inactividad del titular del derecho.

A. TRANSCURSO DEL TIEMPO

La caducidad, como institución propia de temporalidad, se encuentra sujeta al transcurso del plazo (generalmente) establecido por Ley, cuál es breve, perentorio, improrrogable y no susceptible de interrupción.

Respecto del cómputo del plazo establecido, éste ha de calcularse conforme la norma que lo establece. De no haber sido el plazo dispuesto por una norma legal al efecto, la doctrina mayoritaria sostiene que habrán de aplicarse las normas generales de plazo y prescripción civil, es decir –y al tenor del artículo 2492 del Código Civil- desde que la obligación se haya hecho exigible²⁷¹. Lo anterior, independiente de las discusiones que han surgido históricamente respecto de la citada disposición legal.

²⁷⁰ Ibid. 258p.

²⁷¹ BEJARANO, A. Op. cit. 321-322pp.

B. PRINCIPIO DE NO INTERRUPCIÓN

Además de ser los plazos de caducidad más breves y perentorios, la forma en que estos operan constituyen una de las diferencias más distintivas respecto de la prescripción. En este sentido, recalamos que la noción de caducidad, desde sus orígenes, se ha fundado en la idea de un plazo fijo, fatal, inmutable e indetenible y, en atención a dicha característica, es que el principio de no interrupción nace en forma simultánea, siendo aceptado muy mayoritariamente –sino unánimemente- por la doctrina y jurisprudencia²⁷². Así las cosas, el principio de no interrupción es de carácter absoluto y propio de la caducidad.

Ahora bien, resulta necesario precisar en qué consiste la interrupción del plazo. Reconocidos civilistas como el tratadista René Abeliuk la han definido como la concurrencia de una circunstancia, cual es tipificada por la ley, que anula o resulta en la pérdida de todo el tiempo transcurrido, de modo que el plazo debe empezar a contarse de nuevo²⁷³.

Dicho principio no admite excepciones, consecuencia lógica del régimen caducitario en el cual median términos perentorios y fatales que, una vez transcurridos, resultan en que la acción o el derecho se agota por el mero cumplimiento del plazo y por motivos de seguridad jurídica. En este sentido, la ejecución del acto impeditivo constituye la única forma de evitar la extinción de un derecho, impidiendo que la caducidad opere, no obstante, jamás resultando en la pérdida del tiempo ya transcurrido y el reinicio del cómputo correspondiente.

En este sentido, el tratadista Guillermo Orozco Pardo diferencia la caducidad de la prescripción, conforme la posibilidad de interrupción, señalando que *“no puede ser alargada mediante actos destinados a su conservación –como sucede en la prescripción en que la voluntad humana tiene reconocido un papel muy superior al que se le concede a la caducidad- sino que sólo admite su ejercicio, no como vía interruptiva del plazo, sino como fin lógico de existencia.”*²⁷⁴

²⁷² DOMÍNGUEZ, R. Op. cit. 133, 139, 141pp.

²⁷³ ABELIUK, R. Op. cit. 1213p.

²⁷⁴ Orozco Pardo, G, citado por BEJARANO, A. Op. cit. 376p.

C. PRINCIPIO DE NO SUSPENSIÓN

La suspensión del plazo ha de entenderse como la paralización en el cómputo del tiempo acaecida una circunstancia o hecho previsto por la ley que, frente a su cese, se retoma el cómputo²⁷⁵.

Respecto de la posibilidad de suspensión del plazo de caducidad, la doctrina ha formulado una norma inicialmente similar a aquella relativa a la interrupción, señalando que ésta no se permitiría. Sin embargo, dicha prohibición, a diferencia de la interrupción, no es absoluta y, por tanto, admite excepciones.

Dichas excepciones, conforme la doctrina imperante, han de encontrarse consagradas por norma expresa²⁷⁶ al efecto y no terminar en la desnaturalización del fundamento propio del instituto, a saber, la seguridad jurídica y certeza de las relaciones²⁷⁷. En este sentido, el plazo de suspensión debe ser de carácter breve, comprendiendo, cómo máximo, el plazo establecido para la caducidad misma. Ejemplo de lo anterior lo encontramos precisamente en el ya citado artículo 168 del Código del Trabajo²⁷⁸, cuya aplicación abordaremos en lo venidero de esta investigación.

Adicionalmente, parte de la doctrina señala que toda eventual suspensión debe recaer, necesariamente, sobre derechos disponibles que sean susceptibles de suspensión puesto que, de lo contrario, se atenta directamente a la característica de indisponibilidad de la caducidad, así como sus fundamentos base²⁷⁹. Por último, cabe mencionar que sí existe discusión doctrinal acerca de la posibilidad de permitir la suspensión de la caducidad mediante un pacto privado. En gran su mayoría, la doctrina se ha posicionado en contra de dicha excepción, particularmente atendido el imperante interés público que importa a la institución en comento. Ahora bien, invocando el viejo adagio jurídico que "*la ley todo lo puede*"²⁸⁰, cabe cuestionarse si sería posible pactar dicha suspensión en términos convencionales frente a una hipotética disposición legal que expresamente lo permitiera. Son pocos los autores que han abordado la citada hipótesis, entre ellos el profesor Gómez

²⁷⁵ Ibid. 380p.

²⁷⁶ DOMÍNGUEZ, R. Op. cit. 134, 141pp.

²⁷⁷ Ibid. 380p.

²⁷⁸ Ibid. 139p.

²⁷⁹ LAGOS, O. Op. cit. 103p.

²⁸⁰ GÓMEZ, B. Op. cit. 95p.

Corraliza, quién se inclina a aceptarla, pero no cómo caducidad “perfecta”, sino que atenuada. Al efecto señala que, en ese caso, deberían concurrir requisitos mínimos para su validez, cuales son (i) que la limitación a la caducidad cuente con aprobación expresa; (ii) que el pacto celebrado al efecto sea posterior al hecho que originó la acción; y, (iii) que la prórroga del tiempo sea breve y, a lo menos, no mayor a aquel establecido para la caducidad²⁸¹.

Independientemente de las excepciones al principio de no suspensión aquí tratadas, bien cabe recordar que la admisibilidad de la suspensión no es propia de la caducidad de orden estrictamente civil, basada en la idea de un plazo fijo, fatal, indetenible e inmutable.

D. ACTO IMPEDITIVO DE LA CADUCIDAD

Como bien ha sido establecido, es posible evitar la prescripción y sus efectos realizando un acto que la interrumpa, haciendo perder el cómputo de tiempo acumulado hasta acaecer dicho hecho. En término de caducidad, la “evitabilidad” de la misma se encuentra sujeta a la posibilidad que tiene el titular del derecho sometido a un plazo de caducidad para evitar o impedir que éste se extinga²⁸². Lo anterior dependerá del ejercicio mismo del derecho sujeto a caducidad, en otras palabras, la realización del acto impeditivo que se trate dentro del plazo establecido por la Ley, pero, a diferencia de la prescripción, ello no implica el transcurso de un nuevo plazo, en el entendido que no se admite la interrupción, sino que la caducidad es derechamente evitada.

Al materializarse o ejercerse el acto impeditivo se evita la extinción del derecho y, en su lugar, se produce la modificación jurídica perseguida por el titular.

En este sentido, el tratadista Francisco Rivero señala que para evitar la caducidad “*debe actuar el afectado dentro del término perentorio, en una forma concreta y sólo de esa forma*”²⁸³. En otras palabras, para dejar un derecho sujeto a caducidad a salvo, no le valen reclamaciones de otra forma ni el reconocimiento del sujeto pasivo de la relación jurídica,

²⁸¹ Ibid. 316-317pp.

²⁸²Valente, Luis Alberto, citado por FIGUEROA, M. 2017. La caducidad en el derecho laboral chileno. Tesis (pregrado), Facultad de Derecho, Universidad de Chile. Santiago. 44p.

²⁸³ Francisco Rivero, citado por BEJARANO, A. Op. cit. 379p.

sino solamente realizar el acto específico e infungible determinado, adecuando su ejercicio en forma y dentro del plazo.

Respecto de los potenciales actos impeditivos, bien pueden éstos ser de naturaleza diversa, por ejemplo, judiciales o extrajudiciales, más o menos solemnes. No obstante lo anterior, a modo de evitar que opere la caducidad mediante su ejercicio, los actos impeditivos deben realizarse conforme su especificidad y cumpliendo con los requisitos de forma y fondo correspondientes, es decir, adecuándose a las exigencias legales relativas a su (i) tipo; (ii) forma; y (iii) tiempo²⁸⁴.

E. INACTIVIDAD DEL TITULAR DEL DERECHO

En contraposición al ejercicio del acto impeditivo, la caducidad y sus efectos se verán perfeccionados ante la inactividad del titular dentro del plazo fijado en la Ley al efecto. Producto de dicha inactividad, según el tratadista Bejarano, se produce una especie de sanción jurídica al titular, perdiendo su situación subjetiva activa²⁸⁵.

2.4.4. CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE LA CADUCIDAD

A. APRECIACIÓN DE OFICIO

Por expresa disposición del Código Civil en su artículo 2493, quién quiera aprovecharse de la prescripción debe alegarla, situación opuesta a la caducidad, institución jurídica que opera de pleno derecho.

El contraste aquí descrito es especialmente relevante al constituir este elemento diferenciador entre ambas instituciones. La prescripción ha de ser alegada por el deudor, reconociéndose así a las partes la posibilidad de hacer perdurar el derecho más allá del plazo establecido no haber mediado alegación²⁸⁶. Por otro lado, en materia de caducidad,

²⁸⁴ GÓMEZ, B. Op. cit. 381p.

²⁸⁵ BEJARANO, A. Op. cit. 326p.

²⁸⁶ ABELIUK, R. Op. cit. 1192p.

se faculta al Juez para declarar de oficio la caducidad del derecho una vez transcurrido el plazo y sin haber acontecido el acto impeditivo.

Para el profesor Domínguez, si bien ni la alegación ni la sentencia son requisitos para la operación *ipso iure* de la institución, estos dicen más bien relación con necesidades procesales emanadas del onus probandi en miras de comprobar que ha acaecido la caducidad y, por tanto, fenecido el derecho²⁸⁷.

Ahora bien, la apreciación *ex officio* del Tribunal ha sido generalmente aceptada por la doctrina²⁸⁸, descansando su figura en diversos argumentos, particularmente (i) la propia naturaleza de la caducidad que, transcurrido el plazo, extingue acciones de pleno derecho, no siendo necesario el alegarla en el proceso, ya sea como acción o excepción; (ii) dada la objetividad y sencillez que importa su comprobación, bastando el constatar el cumplimiento de un plazo fijo y perentorio (cual no admite modificación convencional, interrupción ni – generalmente- suspensión)²⁸⁹; y, (iii) por tratarse generalmente de plazos establecidos en miras de tutelar intereses públicos²⁹⁰, lo que justifica el pronunciamiento de oficio del Tribunal.

El tercer fundamento arriba citado es más extensamente tratado por el tratadista Bejarano, quien plantea críticas a la postura doctrinaria mayoritaria, estimando que ni la operación *ipso iure* de la caducidad, ni lo objetivo y directo de su constatación son suficientes para concluir que deba decretarse la caducidad de oficio. En opinión del autor, lo que debe primar es el interés público involucrado en el establecimiento de un plazo, debiendo mirarse al mandato legal que obliga al Juez a decretar o no la caducidad. Al efecto, el autor Bejarano no cuestiona la facultad de decretarse la caducidad en juicio, en el sentido que el Juez “puede” pronunciarse de oficio, más no resulta para el autor evidente el que “deba” (siempre) hacerlo, concluyendo que sólo se encuentra obligado el Tribunal a decretar la caducidad cuando versa sobre cuestiones de orden, valga la redundancia, público. Lo anterior, atendido que, según el mencionado tratadista, la institución de la caducidad “*en sí misma, no es una cuestión de orden público, pudiendo afectar tanto a cuestiones de orden privado como de orden público*”. En este sentido, el criterio a ser

²⁸⁷ DOMÍNGUEZ, R. Op. cit. 66p.

²⁸⁸ Ibid. 142p.

²⁸⁹ GÓMEZ, B. Op. cit. 344p.

²⁹⁰ OJEDA, A. Op. cit. 72-73pp.

aplicado según el autor dicta que deben decretarse de oficio aquellos plazos caducitarios donde, manifiestamente, aquello resulte ser lo más coherente con el interés general, no así en aquellos casos en que, si bien nos podemos enfrentar a una caducidad de origen legal, ésta atiende a intereses de orden eminentemente privado (e.g. al mediar disposiciones emanadas la autonomía privada)²⁹¹.

B. IRRENUNCIABILIDAD

El interés público que busca resguardar la caducidad, al servir ésta como institución de certeza jurídica, necesariamente influye en la posibilidad o no de renunciarse a la misma.

La renuncia puede ser definida como un acto de disposición que consiste en la dejación voluntaria de un derecho por su titular sin transmitirlo, como consecuencia de lo anterior, a otra persona²⁹². Respecto de la prescripción, la renuncia de la misma es admitida sólo una vez ganada²⁹³. Lo anterior encuentra su sustento en la necesidad de evitar que los privados incorporen cláusulas de renuncia en todo contrato celebrado y, por ende, perpetuando situaciones de inseguridad jurídica al hacer de los derechos, en la práctica, eternamente exigibles.

Respecto de la caducidad, la renuncia importa a las partes el desconocer los efectos provocados por el plazo de caducidad acaecido. Pues bien, la doctrina ha entendido que la regla general en materia de caducidad es que esta sea irrenunciable. Lo anterior encuentra su base, por una parte, en el interés público involucrado en las diversas hipótesis de caducidad (y la imperiosa necesidad de establecer plazos acotados y perentorios para el ejercicio de derechos y acciones) y, por otra, en la forma particular en la que opera la caducidad, a saber, de pleno derecho²⁹⁴. En este sentido, en el entendido que la caducidad opera *ipso iure*, naciendo el derecho afectado a la vida jurídica con limitaciones temporales, la renuncia de la caducidad importaría –una vez transcurrido el plazo- el renacimiento o prolongación de un derecho ya fenecido.

²⁹¹ BEJARANO, A. Op. cit. 438-457pp.

²⁹² GÓMEZ, B. Op. cit. 352p.

²⁹³ Artículo 2.493 Código Civil.

²⁹⁴ BEJARANO, A. Op. cit. 420p.

Pues bien, en caso de existir un interés público de por medio (cual tiende a ser el caso en la mayoría de las hipótesis de caducidad legisladas), los derechos sujetos a caducidad serían de naturaleza indisponible y, por tanto, irrenunciables. Inversamente, en el caso de derechos disponibles podría, por tanto, admitirse la renuncia. A esta conclusión ha llegado parte de la doctrina, no existiendo un consenso absoluto al efecto. En este sentido, señala el tratadista Bejarano:

“No obstante este interés prioritario general que prevalece sobre el interés colectivo impidiendo la disponibilidad de los plazos de caducidad y de prescripción por la autonomía colectiva, ello no es obstáculo para que el sujeto beneficiado por la caducidad sobrevinida o por la prescripción ganada pueda renunciar expresa o tácitamente a ellas, salvo que esa renuncia sea contraria al interés o el orden público o suponga un perjuicio a terceros”²⁹⁵. (el subrayado es nuestro)

Ahora bien, el profesor Gómez estima que, incluso de aceptarse una u otra hipótesis en que la caducidad sea renunciable, en la práctica, esto igualmente resulta irrelevante²⁹⁶. Lo anterior, puesto que *“mientras que la renuncia a la prescripción es posible (porque el derecho prescrito sólo queda ‘debilitado’) -conforme el ordenamiento nacional, persistiendo como obligación natural-, la renuncia a la caducidad, sin embargo, no es admisible (incluso una vez ganada o ‘a posteriori’) porque el derecho caducado queda definitivamente extinguido y –a diferencia de la prescripción- no renacería o recobraría su vigor en virtud de la renuncia del mismo”²⁹⁷.*

Con todo, de aceptarse la hipótesis de renuncia de la caducidad respecto de derechos disponibles, igualmente cabe determinar el momento en que dicha renuncia puede manifestarse. Respecto de este punto, conviene recordar la mayor rigurosidad con la que opera la caducidad respecto de la prescripción, dado el interés público involucrado en la primera. Así las cosas, y dado el carácter restrictivo de la institución de la caducidad, la doctrina ha estimado que, de admitirse la renuncia de la caducidad, esta debiera sujetarse, como mínimo, a los requisitos establecidos por el artículo 2493 del Código Civil respecto de la prescripción, es decir, prohibiendo la renuncia anticipada.

²⁹⁵ BEJARANO, A. Op. cit. 420-421, 480pp.

²⁹⁶ GÓMEZ, B. Op. cit. 358p.

²⁹⁷ Ibid. 362p.

2.4.5. CLASIFICACIONES

Si bien la doctrina ha elaborado diversas clasificaciones de caducidad, la presente investigación abordará las clasificaciones de mayor influencia respecto de la rama que en esta oportunidad nos convoca, a saber, el Derecho del Trabajo. Esto es, por un lado, distinguiendo según la fuente de la caducidad y, por otro, conforme ésta cumple o no con las atribuciones propias de la institución.

El determinar cuáles son las clases de caducidad resulta especialmente relevante en establecer (i) si el ordenamiento nacional admite o no la existencia de diversos tipos de caducidad; y, más específicamente, (ii) si es posible o no admitir hipótesis de caducidad que alteren o prescindan de los elementos esenciales que la doctrina ha catalogado como esenciales para ser considerada como tal.

A. CADUCIDAD LEGAL Y CONVENCIONAL

Para la doctrina nacional no existe gran discusión respecto de la presencia y validez de la caducidad de fuente legal, siendo ésta una institución reconocida y consagrada por el legislador. No obstante, ello no opera respecto de la caducidad convencional (o también judicial, de ser aceptada esta última como clasificación), sirviendo como piedra de tope para su reconocimiento el fundamento propio de la caducidad, cuál es el de resguardar la seguridad jurídica, así como el carácter público de la normativa que la regula.

i. Caducidad legal

Ciertamente, la doctrina mayoritaria que percibe a la caducidad como un instituto propio, delimitado y autónomo, desde luego admite la existencia de la caducidad legal. La caducidad legal corresponde a todos aquellos casos establecidos por el legislador que, ante la no ejecución del acto impeditivo dentro del plazo establecido al efecto, se extingue irrevocablemente el derecho del titular inactivo. Casos de caducidad legal son particularmente preponderantes, por ejemplo, en el derecho procesal y el derecho de familia.

Ahora bien, cabe señalar que parte de la doctrina sostiene que, en estricto rigor, en el derecho civil nacional no existirían casos de caducidad legal en sentido técnico ya que, al no existir una regulación sistemática de la institución, los casos aparentemente legales de caducidad serían más bien construcciones elaboradas por la doctrina y jurisprudencia²⁹⁸.

ii. Caducidad convencional

Sobre la caducidad convencional existe cierta controversia a nivel doctrinario. En este sentido, si el fundamento de la caducidad es la seguridad jurídica y responde al interés del legislador de poner pronto e irrevocable término a situaciones ambiguas o inciertas, no sería posible, en principio, concebir un concepto de caducidad convencional que se alinee con las características y requisitos propios de la institución reconocidos por la doctrina. Así lo determina inicialmente el profesor Bejarano, señalando al efecto que:

“si el interés protegido por la caducidad es el interés público, y, en base a ello, el ordenamiento jurídico exige que las situaciones jurídicas no estén permanentemente en una fase de incertidumbre, interesado, por tanto, que en el menor tiempo posible puedan ser firmes e inatacables por razones de seguridad jurídica, podemos afirmar que nos encontramos ante una materia cuya regulación estará compuesta por normas de carácter imperativo, a las que, por principio, no podrá anteponerse la voluntad de las partes²⁹⁹”.

Por un lado, parte de la doctrina se inclina por negar la posibilidad de pactar sobre la caducidad. Al respecto, algunos autores como los tratadistas Alessandri y Rodríguez Grez son más bien tajantes al negarlas llanamente, en mérito de considerar a la Ley como única fuente de la caducidad³⁰⁰. No obstante, dicha negativa acepta igualmente matices o, a lo menos, ofrece argumentos interesantes para arribar a igual conclusión.

En esta línea destacamos al profesor Gómez Corraliza, quien, si bien se inclina en favor de limitar la caducidad a una fuente estrictamente legal, fundamenta su posición en que, al pactar las partes un plazo de caducidad, lo que realmente se está acordando es someter al derecho particular ya sea a un plazo o condición resolutoria, más no a un término

²⁹⁸ LAGOS, O. Op. cit. 89p.

²⁹⁹ BEJARANO, A. Op. cit. 78p.

³⁰⁰ ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M. y VODANOVIC. Op cit, 268p. También RODRÍGUEZ, P. 2008, Extinción convencional y no convencional de las obligaciones. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 35p.

de caducidad propiamente tal³⁰¹. Adicionalmente, señala “*sólo podría ser planteada (la caducidad convencional) respecto a derechos o facultades disponibles, estando vedado cualquier pacto que pretendiese establecer un plazo de caducidad donde no lo hubiere o modificar el ya establecido por la Ley en materias indisponibles*”³⁰².

No obstante el escenario descrito, la posición dominante sigue siendo la de aceptar la caducidad convencional sin mayores inconvenientes y enmarcado bajo la figura de la autonomía de la voluntad, siempre que esta sea pactada a modo de limitar derechos susceptibles de caducidad y no pretenda actuar de manera de burlar las disposiciones jurídicas consagradas en la normativa al efecto³⁰³.

Por su parte, es del caso destacar que el profesor argentino Luis Alberto Valente, adicionalmente, agrega la clasificación de caducidad por disposición judicial, fijando el Juez el tiempo durante el cual un derecho ha de ser ejercitado, delimitando también el inicio y término de la relación jurídica afectada³⁰⁴.

B. CADUCIDAD PROPIA E IMPROPIA

Más recientemente, si bien existe un consenso más bien generalizado respecto de las características propias esenciales de la caducidad, existe discusión en torno a la rigidez e inamovilidad de la misma. En este sentido, de enmarcarse el caso particular en los presupuestos aquí ya tratados, estaríamos frente a una caducidad propia o “propiamente tal” o “stricto sensu”³⁰⁵. No obstante, al enfrentarnos a una institución análoga en todo aspecto salvo uno, ¿deja de ser caducidad?

Conforme el desarrollo histórico de la prescripción y la caducidad han surgido figuras intermedias, como por ejemplo, las prescripciones de corto plazo, las que han sido entendidas por determinados autores como “caducidades imperfectas” o, aquellos casos en que el legislador confunde prescripción y caducidad, como las denominadas

³⁰¹ GÓMEZ, B. Op. cit. 172p; BEJARANO, A., Op. cit. 277p.

³⁰² Ibid. 176p. También Manuel Albaladejo, citado por BEJARANO, A. Op. cit. 78p.

³⁰³ BEJARANO, A. Op. cit. 277p.

³⁰⁴ Valente, Luis Alberto, citado por FIGUEROA, M. Op. cit. 48p.

³⁰⁵ DOMÍNGUEZ, R. Op. cit. 135p.

“prescripciones especiales”³⁰⁶. Así, también el profesor Gómez, conforme fue tratado en lo precedente, ha denominado de “caducidad atenuada” aquel caso hipotético en que la Ley permita pactar la suspensión convencionalmente. En este sentido, independiente del título o denominación que pueda utilizar el legislador, parece razonable lo que concluye el profesor Lira, a saber, que debe estarse a la redacción y espíritu del plazo establecido a fin de determinar la institución que opera y los límites de la misma. De este modo, bien podemos concluir que la doctrina se ha planteado la posibilidad de que la institución acepte determinadas modificaciones o atenuaciones sin implicar la transformación de la institución, ni que devengue, por tanto, en otra institución diversa.

En otras palabras, si el legislador ha establecido plazos cuyas características particulares pueden ser algo difusas en cuanto a la institución preponderante pueden, por tanto, existir caducidades “impropias”.

En palabras del profesor Andrés Bejarano, la caducidad propia ha de definirse como:

“aquella que reúne los requisitos caracteres y efectos propios de dicha institución, a saber, su origen legal, no ser interrumpible, ni, como regla general, ser objeto de suspensión, ser irrenunciable por regla general, y que tiene por objeto determinados derechos, poderes, facultades o acciones que generalmente se establecen para caracterizar, configurar o modificar una situación o relación jurídica a la que al ordenamiento jurídico le interesa la pronta firmeza e inatacabilidad, debiendo ejercitarse en el plazo perentorio y en la forma específica previstos por la Ley, para evitar que se pierda toda oportunidad de realizarlos.”³⁰⁷

Pues bien, de lo anterior podemos colegir entonces, conforme la lógica, que existiría una caducidad de tipo “impropiamente” o “de sentido lato” que, conforme lo señalado por el mismo autor, es aquella que no reúne uno o algunos de los caracteres propios de la caducidad referidos anteriormente³⁰⁸.

Lo anterior cobra especial relevancia en determinadas áreas del Derecho, como es el caso del Derecho del Trabajo, rama en la cual existen diversas excepciones a la caducidad propiamente tal, en sentido de establecer diversas excepciones al principio de

³⁰⁶ LIRA, P. (1926). Op. cit. 74p.

³⁰⁷ BEJARANO, A. Op. cit. 258p.

³⁰⁸ Ibid. 259p.

no suspensión. Respecto de este punto cabe preguntarse también, en caso de estar ante una figura impropia de caducidad, si el régimen jurídico particular aceptará a la institución como una figura de caducidad flexible o atenuada o, de lo contrario, hará las veces de una sanción de ineficacia diversa.³⁰⁹

2.4.6. EFECTOS DE LA CADUCIDAD

En mérito del análisis esgrimido precedentemente, bien podemos concluir, prima facie, que el efecto primordial de la caducidad, una vez transcurrido el plazo establecido sin realizarse el acto impeditivo correspondiente, resulta inequívocamente en la extinción definitiva y absoluta del derecho, acción o facultad. Es precisamente dicho efecto que diferencia determinadamente a la caducidad de la prescripción extintiva ya que, de verificarse el vencimiento del plazo caducitario, no subsiste el derecho o acción de exigibilidad como obligación natural.

Respecto de dicha extinción, y producto de lo elaborado en los párrafos precedentes, la doctrina ha delimitado las características distintivas de la institución, señalando que tendría un carácter (i) automático, pues basta el cumplimiento del plazo, no requiere actuación de parte y opera de pleno derecho; (ii) retroactivo, en sentido que sus efectos se remontan al nacimiento del derecho; (iii) definitivo, dado que el efecto es irremisible e irremediable, no pudiendo mediar renuncia; e, (iv) indivisible, en orden que no puede el derecho ni las potestades emanadas de éste subsistir, ni aun parcialmente, afectando además a todo lo eventualmente accesorio³¹⁰.

2.4.7. APLICACIÓN SUPLETORIA DEL ESTATUTO CIVIL

Habiendo abordado las diversas acepciones de caducidad elaboradas por la doctrina, así como sus requisitos, características y efectos, cabe preguntarse si dicho desarrollo más bien dogmático, en conjunto con las disposiciones al efecto contenidas en

³⁰⁹ Ibid. 254p.

³¹⁰ BEJARANO, A. Op. cit. 471p. y s.s.

el Código Civil, logran dar origen a un verdadero estatuto autónomo y sistematizado de la caducidad al menos en términos de derecho privado.

La respuesta a la incógnita planteada tiende a ser negativa, puesto que la legislación es motivada por necesidades prácticas, frecuentemente confundiendo el legislador las instituciones de caducidad y prescripción y, por tanto, cayendo en diversas imprecisiones terminológicas.

Ahora bien, y en defensa de la normativa atinente a la materia en análisis, el Código Civil entró en vigencia en 1857, en el entendido que lo consagrado por don Andrés Bello no se condice con el momento en que la Escuela Alemana construía y compartía el desarrollo de la denominada temporalidad y sus efectos.

Así las cosas, el desarrollo de un régimen de caducidad resultó, en los hechos, encomendado a la doctrina y jurisprudencia, cuales en conjunto han determinado las bases de la institución mediante el estudio de los múltiples casos tipificados, tanto en lo civil como en las demás ramas del Derecho, entre ellas, el Derecho Laboral, y, particularmente, las acciones derivadas del término del contrato de trabajo. Adicionalmente, si bien la caducidad no es regulada como institución en un apartado propio, sí define nuestro Código Civil los plazos en su artículo 49, norma que, si bien no se pronuncia acerca de atributos relevantes (e.g. su renunciabilidad, vencimiento –y su declaración judicial-, interrupción o suspensión³¹¹), ha servido como punto de partida en miras de crear un estatuto propio de caducidad³¹².

Cabe determinar entonces, en caso de no contarse con norma expresa al respecto, si es que existe algún estatuto legal que pueda aplicarse y suplir esos vacíos. Más concretamente, dada la cercanía que comparte la caducidad con la prescripción extintiva, cabe preguntarse si sería la regulación de esta última institución la que pudiese aplicarse supletoriamente.

Es escasa la doctrina que ha tratado esta inquietud, seguramente en atención a que, a pesar de las semejanzas compartidas entre ambas figuras, existen diferencias importantes que no permiten afirmar que la regulación de la prescripción sería la más idónea

³¹¹ LAGOS, O. Op. cit. 89p.

³¹² DOMÍNGUEZ, R. Op. cit. 122p.

para suplir aquellos vacíos o imprecisiones que, inevitablemente, presentarán plazos de caducidad de fuente legal.

Una posición de encuentro razonable entre la automática aplicación supletoria y la negación absoluta, es que se faculta al Juez que dirime el caso particular para aplicar normas propias de la prescripción extintiva como regla general, sino, siempre y cuando en el caso particular se cumpla con requisitos suficientes de analogía³¹³.

El problema aquí planteado, a falta de una solución jurídica consensuada por la doctrina y jurisprudencia nacional, cobra especial relevancia en materia laboral, situación que será abordada a continuación.

2.5. LA CADUCIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO

En ausencia de una regulación general y sistemática, los contornos más específicos de la caducidad en Chile, desde su origen civilista, han sido recientemente establecidos por la doctrina y la jurisprudencia nacional, considerando un desarrollo de naturaleza sustantiva o de orden procesal, así como también respecto a los diversos puntos de intersección entre otras instituciones de un saludable y dinámico ordenamiento jurídico.

Así las cosas, a fin de mejor examinar el desarrollo de la institución de la caducidad, desde la base civil, que ha sido adoptada o adaptada por el Derecho Laboral, reiteramos que las principales características de esta, conforme su desarrollo doctrinal y jurisprudencial, son las siguientes:

1. La constatación de la caducidad sólo puede ser evitada con la realización del acto jurídico impeditivo correspondiente;
2. De la esencia de la institución es que ésta no puede interrumpirse, no existiendo excepción alguna al respecto;
3. Es irrenunciable;
4. No se suspende, salvo norma expresa al contrario;

³¹³ FIGUEROA, M. Op. cit. 41p. En términos similares, Manuel Albaladejo, M. citado por BEJARANO, A. Op. cit. 428p.

5. De transcurrir el plazo establecido se extinguen total e irremisiblemente los derechos afectados;
6. Debe ser declarada de oficio al producirse sus efectos de pleno derecho o *ipso iure*; y,
7. El fundamento de la caducidad, como latamente ha sido tratado en lo precedente de esta investigación, corresponde a la seguridad jurídica, buscando poner término o consolidar situaciones y relaciones jurídicas inciertas.

Son estas características las cuales hemos de utilizar como punto de partida en miras de determinar si existe un estatuto caducitario propiamente tal en materia laboral o procesal laboral.

A. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Sobre la institución de la prescripción y su regulación positiva en orden laboral, el Código del Trabajo la trata en su artículo 510, complementado por normas especiales que se remiten a algunas materias particulares, a saber, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La disposición citada, en términos generales, establece un plazo de dos años para efectos de prescripción desde que se hicieron exigibles "*los derechos regidos por el Código del Trabajo*" y de seis meses respecto de "*las acciones provenientes de los actos y contratos regidos por el Código*", contados desde la terminación de los servicios. Adicionalmente, el artículo en comento se remite expresamente al Código Civil, señalando en su inciso quinto que "*los plazos de prescripción establecidos en este código no se suspenderán, y se interrumpirán en conformidad a las normas de los artículos 2523 y 2524 del Código Civil*".

Si bien el artículo 510 del Código del Trabajo ha sido objeto de análisis y discusión, tanto doctrinaria como jurisprudencial, éste se extralimita del objeto de esta investigación, no obstante, estimamos pertinente aludir al mismo en base a que forma parte del modelo operativo (al menos positivista) del Derecho del Trabajo en cuanto a la extinción de derechos y acciones y, en términos generales, de los efectos del transcurso del tiempo sobre los mismos.

Ahora bien, de igual forma, la remisión expresa a la normativa civil en materia de prescripción no es consagrada respecto de la caducidad por el Código del Trabajo. No obstante lo anterior, el Código de la rama igualmente determina o establece plazos de caducidad de forma similar al derecho común, es decir, caso a caso y basado en un fundamento más bien práctico y, presuntamente, en miras de resguardar intereses generales o públicos respecto de situaciones o relaciones jurídicas específicas. Así las cosas, dada la falta de un tratamiento orgánico y sistematizado tanto en materia de prescripción como caducidad, las discusiones y vacíos suscitados en materia civil han sido extrapolados por la jurisprudencia a la disciplina laboral, así como la aplicación de normas civiles a relaciones de trabajo³¹⁴.

En materia laboral, ha sido reciente el tratamiento que la legislación nacional aborda respecto al análisis de la institución de la caducidad, particularmente en lo relativo a las acciones derivadas del despido. Lo anterior ocurre con la entrada en vigencia de la Ley N°16.455 o de inamovilidad de 1966, cual “*puso fin al régimen de despido arbitrario, autorizándolo sólo por causal justificada*”³¹⁵, en gran parte, como respuesta a la recomendación de la Organización Mundial del Trabajo de 1963³¹⁶. La Ley en comento vino a establecer un plazo de treinta días hábiles en favor del trabajador -contados desde la separación- para recurrir ante Tribunal competente en caso de despido injustificado, pretendiéndose la reincorporación del trabajador despedido o, en su defecto, el cumplimiento por equivalencia de la obligación.

Posteriormente, entra en vigencia el Decreto Ley N°2.200, el cual importa un retorno al desahucio o sola voluntad empresarial como causa de terminación del contrato de trabajo, eliminando la reincorporación y reduciendo los montos de indemnización debidos³¹⁷. En suma a lo expuesto, el Plan Laboral no establece un plazo de caducidad especializado, sino que se rige por las normas civiles de prescripción extintiva o, en su defecto, aplicar por analogía aquellas de la Ley anterior, a saber, la Ley N°16.455.

³¹⁴ LANATA, G. Op. cit. 253 y 261pp.

³¹⁵ THAYER W. 1989. El trabajador en la historia del derecho laboral chileno, Revista Chilena del Derecho (16)3, Santiago, 773p. También ROJAS, I. (2020) Las necesidades de la empresa como causa de terminación del contrato de trabajo en el sistema jurídico chileno. En Revista de Derecho (27), Coquimbo. Universidad Católica del Norte. 10p.

³¹⁶ ROJAS, I. (2015). Op. cit. 379p.

³¹⁷ ROJAS, I. (2015) Op. cit. 385p.

Más adelante, luego de una seguidilla de reformas de carácter más bien desregulador, en 1990 entra en vigencia la Ley N°19.010, norma que estableció que, en caso de despido indebido, injustificado o improcedente, el trabajador desvinculado podría recurrir frente a Tribunal competente dentro de los sesenta días posteriores a la separación.

Ulteriormente, en 1994, luego de haber sido refundidas diversas leyes en la materia, entre ellas la citada Ley N°19.010, entra en vigencia el actual Código del Trabajo cual, en su artículo 168 establece como plazo para ejercer la acción derivada del despido en sesenta días contados desde la separación del trabajador.

Seguidamente, en 1996 y con la promulgación de la Ley N°19.447 por primera vez se contemplan hipótesis de suspensión de la caducidad. La evolución de esta figura particular, a saber, la suspensión, serán tratadas en lo subsiguiente de esta investigación.

B. ASPECTOS GENERALES DEL ESTATUTO CADUCITARIO EN MATERIA LABORAL

Respecto de la extinción de derechos y acciones provenientes de actos y contratos, como bien aludimos en lo precedente de esta investigación, podemos establecer que existe un sistema general de prescripción. Al efecto, es el ya citado artículo 510 del Código del Trabajo el cual regula la materia en comento. Por otro lado, el estatuto caducitario que opera en la rama es uno consagrado específicamente en el Código del Trabajo, estableciendo este último plazos perentorios y breves para para casos determinados, entre ellos, las acciones originadas con ocasión del despido.

Ahora bien, y como punto de partida, la institución mantiene, por regla general, igual naturaleza que aquella ya latamente discutida en cuanto a sus orígenes civiles, a saber, la prescripción. Según el profesor Sergio Gamonal, *“la caducidad implica la extinción de un derecho por el hecho objetivo de su falta de ejercicio dentro de un plazo perentorio”*, agregando que *“la caducidad laboral se presenta cuando la exigencia de las relaciones jurídicas impone un término perentorio para el ejercicio de un derecho o, más en general, para el cumplimiento de un acto jurídico”*³¹⁸. Pues bien, de las precisiones realizadas por el

³¹⁸ GAMONAL, S. (1998). Op. cit. 201, 203pp; de modo similar LANATA, G. Op. cit. 264p. y Rocío Godoy Cabello, citada por ZAPATA, F. Op cit. 41p.

profesor Gamonal bien podemos concluir que, en materia laboral, la caducidad también opera como modo de extinguir derechos por el sólo transcurso del tiempo, operando, por tanto, *ipso iure*³¹⁹. A su vez, estableciéndose por Ley un plazo breve y perentorio para que se produzcan sus efectos, transcurrido el cual el derecho se extingue, pudiendo lo anterior sólo evitarse mediante el ejercicio del acto impeditivo cual, en materia de despido, consiste en la interposición de la demanda judicial³²⁰.

La profesora Françoise Etcheberry realiza la precisión (hoy en día mayormente indiscutida) de la naturaleza del plazo establecido para la acción de impugnación judicial del despido, así como las diferencias que esta figura presenta con la prescripción, en este sentido “*se debe hacer presente que este plazo (Art. 168) no es de prescripción, sino de caducidad, por lo que de no ejercerse la pretensión oportunamente, la caducidad opera de pleno derecho, debiendo el juez declararla de oficio. A este respecto, siendo un plazo de caducidad, basta la sola interposición de la demanda para evitar se pierda el derecho.*”³²¹

Por su parte, el profesor Claudio Palavecino, al tratar la caducidad laboral, alude a la figura de la *decadenza* elaborada por la doctrina italiana, señalando al efecto que “*se designa, también a esta institución con la denominación de decadencia para denotar que entraña una acción, derecho o facultad que se pierde por causa de haber expirado el plazo extintivo que la ley concede para que la acción, el derecho o la facultad se ejerciten con utilidad*”.³²²

Respecto de su fundamento, existe consenso generalizado –sujeto a determinadas críticas- que la caducidad apunta a fortalecer la seguridad jurídica y la certeza en las relaciones jurídicas. Así lo ha determinado también la jurisprudencia, señalando la Excma. Corte Suprema que el fundamento de la caducidad “*está constituido por la necesidad que el titular de un derecho lo ejerza en el más breve tiempo, de modo de otorgar certezas a las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y, específicamente, a su terminación*”.³²³

³¹⁹ Ibid. p. 205.

³²⁰ Id.; similarmente en PALAVECINO, C. (2010). Op. cit. 62p. También DOMÍNGUEZ, R. Op. cit. 139p. También así lo ha determinado la jurisprudencia en materia de caducidad (no así en materia de interrupción civil de la prescripción extintiva, donde se discute la necesidad de notificación válida de la demanda, ver LANATA, G. Op cit, 254p.).

³²¹ ETCHEBERRY, F. (2011) Derecho individual del trabajo, 2ª Edición, Santiago, AbeledoPerrot, LegalPublishing Chile. 219p.

³²² PALAVECINO, C. (2010). Op. cit. 60p.

³²³ Corte Suprema, causa Rol N° 692-2008,08.04.2008. También Corte Suprema, causa Rol N° 8636-2015, 07.07.2016.

C. DISCUSIONES Y PROBLEMAS PRÁCTICOS EN TORNO A LA CADUCIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Al igual que en materia civil, la caducidad en materia laboral no goza de una regulación orgánica ni sistemática, por lo que el desarrollo doctrinal y, particularmente, jurisprudencial ha sido necesario para establecer más precisamente los límites y alcances de la institución. Dicha elaboración de una teoría o estatuto caducitario en el Derecho del Trabajo ha sido desarrollada mediante el análisis procesal de la acción derivada del despido.

En este sentido, la evolución jurisprudencial y doctrinaria ha abordado y, en algunas ocasiones, logrado zanjar, los siguientes puntos controvertidos o faltos de precisión propios de la materia en análisis:

1. El plazo establecido para la acción derivada del despido corresponde a uno de caducidad y no de prescripción;
2. Ha sido definida la caducidad por la E. Corte Suprema como *“extinción de un derecho por la falta de manifestación de voluntad por el interesado, dentro del término establecido por la ley, en orden a realizar las diligencias necesarias para hacer efectivo el derecho que se le ha conferido. Tal sanción puede ser aplicada de oficio por el tribunal, en el ejercicio de su jurisdicción y atiende, especialmente, a la negligencia demostrada por el titular de un derecho al permanecer en la inactividad por determinado tiempo.”*³²⁴

³²⁴ Corte Suprema, causa Rol N° 4379-2004, 31.05.2006. En términos similares, C. Suprema, causas Rol N° 6153-2010 y N° 6153-2010, definiendo la caducidad como la *“extinción de un derecho por el incumplimiento del interesado, dentro del término estipulado, de las obligaciones que se le imponen expresamente por la ley pertinente (...) sanción por no ejercer un derecho o no ejecutar un acto o ejercerlo extemporáneamente quedando, en consecuencia, ineficaces”*. También en C. Suprema, causa Rol N° 2257-2012, *“el legislador laboral ha contemplado la institución jurídica de la caducidad por cuya virtud se aplica la regla de extinción automática o ipso jure del plazo para impetrar una acción destinada a demandarlo sin que sea factible ejercerlo eficazmente más allá del límite señalado para su ejercicio, con el objeto preciso de instar al trabajador a reclamar por su despido, en el más breve lapso de tiempo posible, para los efectos que esa desvinculación sea declarada indebida, improcedente o injustificada”*.

3. La caducidad opera de pleno derecho o *ipso iure* y no debe ser alegada³²⁵. Al efecto señala el jurista Vivanco Cisternas que los “*plazos de caducidad se extinguen por el mero transcurso del tiempo y extinguen el derecho al tenor de lo dispuesto por el artículo 49 del C.C., por lo cual operan de pleno derecho sin que sea necesario alegarlas judicialmente.*”³²⁶

Sin perjuicio de lo anterior, resulta necesario precisar que el Código del Trabajo, en su artículo 447 inciso segundo, consagra expresamente la obligación del juez de declararla de oficio. La norma citada dispone que “*si de los datos aportados en la demanda se desprende claramente la caducidad de la acción, el tribunal deberá declararlo de oficio y no admitirá a tramitación la demanda respecto de esa acción*”.

Ahora bien, de la lectura del articulado podemos concluir que dicha exigencia impuesta al Juez no es, en los hechos, absoluta. Lo anterior, puesto que la obligación resulta algo atenuada o matizada dada la exigencia de declarar la caducidad de la acción sólo en mérito del hecho que ésta pueda apreciarse de manifiesto de los antecedentes aportados en el libelo. Adicionalmente, el artículo 453 del Código del Trabajo autoriza al Tribunal fallar de inmediato (entre otras) sobre la excepción de caducidad contando con antecedentes procesales o de público conocimiento suficientes para ello.

Las disposiciones citadas merecen especial atención si consideramos los elementos esenciales de la caducidad en la disciplina civil ya abordados, así como el concepto propio de caducidad que se ha desarrollado. En este sentido, de los artículos en comento bien podemos concluir que, en la especie, la caducidad laboral no siempre será declarada de oficio y requerirá, en ciertas ocasiones, ser alegada.

Consecuentemente, la caducidad, por tanto, se podría considerar un aspecto de discusión en el procedimiento judicial, lo cual es enteramente incompatible con el ideal de que, extinguido un derecho *ipso iure* por el mero transcurso del tiempo, éste se encuentre, de por sí, periclitado. Es más, también avala la hipótesis de que, de no ser declarada la caducidad por el Tribunal ni ser alegada por las partes,

³²⁵ C. Suprema, causa Rol N° 4301-2000, 11.12.2000; C. Santiago, causa Rol N° 7313-2002, 20.09.2002; C. Santiago, causa Rol N° 2670-2016, 19.05.2017.

³²⁶ Vivanco Cisternas, Manuel, citado en GAMONAL, S. (1998) Op. cit. 204p. También en C. Suprema, causa Rol N° 2257-2012.

entonces, consecuentemente, ¿el derecho caducado se mantiene vigente? ¿puede persistir o prevalecer por una sentencia que así lo reconozca? El escenario descrito permite concluir entonces que la declaración de oficio no es tan radical ni absoluta y admite excepciones, hecho que resulta relevante al analizar la prevalencia de las demás características propias de la caducidad en materia laboral.

4. Que la “separación” citada en el artículo 168 del Código del Trabajo, momento a partir del cual se cuenta el plazo para accionar por despido injustificado, improcedente o indebido, debe entenderse como el momento en que las partes se desvinculan por decisión adoptada por una u otra de ellas, decisión que debe ser comunicada a la contraparte de acuerdo con la forma prescrita por la ley³²⁷. Respecto de la acción por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral, se entiende que el plazo de caducidad de la acción debe contarse a partir de la última ocasión de vulneración³²⁸.
5. Por último, la jurisprudencia ha determinado que, en caso de recurrir el trabajador en los términos de los artículos 168 y 423 del Código del ramo frente a un Tribunal relativamente incompetente, igualmente se tendrá por configurado el acto impeditivo, configurándose un escenario de competencia prorrogada en los términos dispuestos por el artículo 187 del Código Orgánico de Tribunales³²⁹. Lo anterior se justifica dado el carácter cautelar del derecho laboral respecto del trabajador, integrando adecuadamente una institución de orden civil a la disciplina laboral. Similares argumentos han justificado el criterio jurisprudencial de no limitar la acción de “recurrir” dispuesta en el artículo 168 a la demanda judicial, extendiéndose también a las medidas prejudiciales probatorias.

Desde ya adelantamos que, al hablar de caducidad, las hipótesis de suspensión de la misma han sido objeto de discusión tanto en lo doctrinario como jurisprudencial. No obstante lo anterior, esta discusión será abordada en lo subsiguiente de esta investigación.

³²⁷ Vid. supra, 70p.

³²⁸ Respecto de los procedimientos de tutela de derechos fundamentales, el profesor Claudio Palavecino realiza una interesante observación, señalando que la jurisprudencia erróneamente ha calculado la caducidad tomando como fecha cierta de inicio aquella que recae sobre el/los hechos vulneratorios, más no la lesión producida con ocasión de los primeros, siendo que no necesariamente compartirán igual momento de inicio. Ver PALAVECINO, C. *¿Caducidad de hechos?*, *Diarioconstitucional.cl*, 2023 [en línea: https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/caducidad-de-hechos/#goog_rewarded] [consulta: 22 de julio de 2024]

³²⁹ GAMONAL, S. (1998) Op. cit, p. 204.

2.6. CASOS DE CADUCIDAD CONTEMPLADOS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO

Antes de abordar en detalle la caducidad de la acción derivada del despido, estimamos necesario señalar que el plazo para su ejercicio no es el único de naturaleza caducitaria contemplado por el Código del ramo, pudiendo enumerar a los siguientes como casos de caducidad contemplados en el Código del Trabajo:

- a. **Artículo 168 del Código del Trabajo**, ya tratado en lo precedente de esta investigación, y cual dispone respecto del despido injustificado, improcedente o sin invocar causal legal:

“El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare.” (el subrayado es nuestro)

- b. **Artículo 171 del Código del Trabajo**, cuál ha de ser objeto de los acápite subsiguientes, dispone respecto del despido indirecto o autodespido:

“Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación.” (el subrayado es nuestro).

- c. **Artículo 201 del Código del Trabajo**, respecto a la reincorporación de la mujer con fuero maternal no conocida la circunstancia del embarazo:

(inciso 4º) “Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.” (el subrayado es nuestro)

El mismo título, en su artículo 207 inciso final dispone:

“Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del período a que se refieren los respectivos derechos.”

d. **Artículo 223 inciso final del Código del trabajo**, respecto a los defectos en la constitución o en los estatutos de un Sindicato:

“El sindicato deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo dentro del plazo de sesenta días contados desde su notificación o, dentro del mismo plazo, reclamar de esas observaciones ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, bajo apercibimiento de tener por caducada su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley.” (el subrayado es nuestro)

e. **Artículo 12 del Código del Trabajo**, sobre el ius variandi:

“El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, puediendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.” (el subrayado es nuestro)

f. **Artículo 31 del Código del Trabajo**, respecto al reclamo por horas extraordinarias:

(inciso 2º) “La respectiva Inspección del Trabajo, actuando de oficio o a petición de parte, prohibirá el trabajo en horas extraordinarias en aquellas faenas que no cumplan la exigencia señalada en el inciso primero de este artículo y de su resolución podrá reclamarse al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de los treinta días siguientes a la notificación.” (el subrayado es nuestro)

g. Reclamo contra resoluciones administrativas:

- **Artículo 503 del Código del Trabajo**, en relación a las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social y a sus reglamentos:

(inciso 3º) “La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días hábiles contados desde su notificación. Dicha reclamación deberá dirigirse en contra del Jefe de la Inspección Provincial o Comunal a la que pertenezca el funcionario que aplicó la sanción.”

- **Artículo 512 del Código del Trabajo**, sobre la reconsideración de multas administrativas impuestas por funcionarios:

“El Director del Trabajo hará uso de esta facultad mediante resolución fundada, a solicitud escrita del interesado, la que deberá presentarse dentro del plazo de treinta días de notificada la resolución que aplicó la multa administrativa.

Esta resolución será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo dentro de quince días de notificada y en conformidad al artículo 503 de este Código.”

- h. **Artículo 305 del Código del Trabajo**, en relación a trabajadores impedidos de negociar colectivamente:

(inciso 3º) “El trabajador o el sindicato al que se encuentre afiliado podrán reclamar a la Inspección del Trabajo de la circunstancia hecha constar en su contrato, de no poder negociar colectivamente. La resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse judicialmente a través del procedimiento establecido en el artículo 504, dentro del plazo de quince días contado desde su notificación.”

Hacemos presente que parte de la doctrina ha entendido que no todos los plazos de caducidad arriba citados se ajustarían a derecho, señalando el profesor Sergio Gamonal, por ejemplo, que aquellos casos previstos en los artículos 12, 207 y 305, ya sea porque atentan contra normas legales protectoras del derecho laboral, o en virtud de la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en el Código del Trabajo y demás normas pertinentes.³³⁰

- i. **Casos de caducidad contemplados por el Código del Trabajo que hacen remisión expresa al artículo 168:**

- **Art 161 del Código del Trabajo**, sobre despido por necesidades de la empresa y desahucio:

“Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la

³³⁰ GAMONAL, S. (1998) Op. cit, 206p.

productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.”
(el subrayado es nuestro)

La norma anterior resulta interesante puesto que el artículo 168 del Código del ramo expresamente considera las causales de despido arriba citadas siendo, por tanto, el artículo 161 redundante.

Cabe también señalar que el artículo 170 del Código del Trabajo, al tratar las indemnizaciones por años de servicio y por concepto de aviso previo previstas en el artículo 163 y, por tanto, el artículo 160 inciso segundo del mismo cuerpo legal, consagra otro caso de caducidad y, expresamente, de suspensión en caso de mediar reclamo ante la autoridad administrativa en caso de no haberse enterado el pago correspondiente en los términos establecidos por el artículo 169. Al efecto, el citado artículo 170 dispone:

“Los trabajadores cuyos contratos terminaren en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 161, que tengan derecho a la indemnización señalada en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, podrán instar por su pago y por la del aviso previo, si fuese el caso, dentro de los sesenta días hábiles contados desde la fecha de la separación, en el caso de que no se les hubiere efectuado dicho pago en la forma indicada en el párrafo segundo de la letra a) del artículo anterior. A dicho plazo le será aplicable lo dispuesto en el inciso final del artículo 168.”

- **Artículos 486 y 489 del Código del Trabajo, respecto a la denuncia por vulneración de derechos fundamentales:**

Artículo 486 del Código del Trabajo, sobre vulneración de derechos fundamentales con vigencia de relación laboral:

(inciso primero) “Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.”

(inciso final) “La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168.” (el subrayado es nuestro)

Artículo 489 del Código del Trabajo, sobre la vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido:

“Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.” (el subrayado es nuestro)

Respecto del procedimiento de tutela de derechos fundamentales con ocasión de despido cabe hacer presente que, de ser dicho despido de naturaleza indirecta, resulta necesario hacer hincapié en la discusión que ha surgido respecto de la acumulación de acciones. Si bien esto escapa del objeto de esta investigación, igualmente merece ser atendido puesto que, en cierto nivel, la controversia resulta análoga a aquella relativa a la eventual suspensión de la caducidad en materia de despido indirecto.

En términos más bien concisos, la interrogante recae sobre el artículo 489 ya citado y, si dicho despido es compatible con el despido indirecto o, en otros términos, si es posible asimilar el despido indirecto al despido tratado por el artículo en comento.

Pues bien, no existe hoy en día discusión relevante respecto de la esencia del procedimiento de tutela, cual es precisamente la protección de derechos fundamentales. En esta línea, si la causa de la obligación consiste en *“indemnizar las actuaciones ilícitas y lesivas por parte del empleador, no es relevante ni determinante si el término de la relación*

laboral se produjo con ocasión del despido (patronal) o del despido indirecto³³¹. Así, en palabras del profesor español Baz Tejedor, “la actividad promocional que debe llevar a cabo el poder judicial de traduce en la obligación de aplicar e interpretar el ordenamiento jurídico en el sentido más favorable para la plena eficacia de los derechos fundamentales convirtiéndose, así, estos en límite y guía³³²”.

La tendencia jurisprudencial reciente (a diferencia de años anteriores) estaría por permitir la acumulación de estas acciones, basándose los magistrados más bien en los principios y fundamentos de los derechos laborales por sobre la exégesis literal de las normas pertinentes.

- **Artículo 499 del Código del Trabajo**, sobre el procedimiento monitorio:

“Si no se produjere conciliación entre las partes o ésta fuere parcial, como asimismo en el caso que el reclamado no concurra al comparendo, el trabajador podrá interponer demanda ante el juez del trabajo competente, dentro del plazo establecido en los artículos 168 y 201 de este Código, según corresponda.” (el subrayado es nuestro)

Este artículo ha sido objeto de discusión ya que se remite expresamente a disposiciones que regulan acciones a ser ejercidas con ocasión de despido, una vez terminada la relación laboral. No obstante lo anterior, a pesar de que, evidentemente, no es la terminación del contrato el único fundamento para aplicar el procedimiento monitorio.

La profesora Lanata, a diferencia de la jurisprudencia mayoritaria que ha interpretado el artículo 499 de modo que este debe aplicarse a todo conflicto suscitado que cumpla con la cuantía establecida, señala que los artículos 168 y 201 sólo han de aplicarse en casos de terminación, rigiéndose materias diversas conforme la norma general de prescripción del artículo 510 del Código de la rama o disposiciones especiales de prescripción o caducidad al respecto si existieran³³³.

A mayor abundamiento, merece también nuestra atención el artículo 497 del Código del Trabajo, cual obliga al trabajador demandante, en casos de aplicación de procedimiento monitorio, a deducir reclamo frente a la Inspección del Trabajo en búsqueda de una

³³¹ RODRIGO, C. 2015. Compatibilidad entre el procedimiento de tutela de derechos fundamentales y el despido indirecto. Revista de Derecho (XXVIII/2). Valdivia. 67p. Así lo ha entendido también la jurisprudencia, e.g., Juzgado del Trabajo de Iquique, Causa Rit N° 25-2012, C. Suprema, causa Rol N° 19559-2020, C. San Miguel, causa Rol N° 642-2019.

³³² Ibid. 68p.

³³³ LANATA, G. Op cit. 267p.

conciliación y, sólo luego de concluir dicha instancia administrativa, podrá el trabajador recurrir a Tribunales. El escenario recién descrito resulta en que, al tratarse, por ejemplo, de una demanda por autodespido, el plazo para accionar frente a Tribunales se verá necesariamente disminuido. Así las cosas, resulta enteramente curioso considerando el objeto y los principios propios de la disciplina laboral que en el caso de la demanda interpuesta por un “*trabajador más modesto en sus pretensiones se ve obligado a hacerlo a una instancia administrativa como requisito previo, disminuyendo el plazo para interponer su demanda a tribunales*”³³⁴.

2.7. CADUCIDAD DE LA ACCIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, IMPROCEDENTE O INDEBIDO

Respecto de la acción de impugnación o de reclamación por despido, reiteramos que esta se encuentra regulada en el artículo 168 del Código del Trabajo, cual dispone en su inciso primero:

“El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare.” (el subrayado es nuestro)

Respecto del artículo citado, la profesora Etcheberry define el objeto o finalidad de la acción como “*el obtener una sentencia declarativa en orden a la improcedencia, o injustificación del despido o la falsa aplicación de alguna causal del artículo 160, y consecuentemente se ordene pagar la indemnización por años de servicios con los recargos legales que procedan.*”³³⁵

En esta misma línea, el profesor Claudio Palavecino indica los efectos propios de la caducidad laboral en comento como los siguientes³³⁶:

³³⁴ Ibid. 270p.

³³⁵ ETCHEBERRY, F. Op cit. 219p.

³³⁶ PALAVECINO, C. (2010) Op. cit. 49p.

1. Extinción automática. De transcurrir el plazo de sesenta días hábiles el derecho a accionar se extingue *ipso iure*.

2. Respecto del inciso 2º del artículo en comento (cual será abordado en el siguiente acápite), que establece “*en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador*”, implica que la demanda extemporánea es inadmisibles, “*cumplido el plazo, la acción se extingue, muere, y por consiguiente pierde su virtud esencial de poner en movimiento la jurisdicción*”. Lo anterior, independiente de la facultad del Juez de declarar la demanda como inadmisibles si de los antecedentes aportados aparece de manifiesto la operación de la caducidad.³³⁷

3. El plazo establecido en el artículo citado constituye una norma de orden público y, por consiguiente, el Juez está obligado a declarar la caducidad apenas esta aparezca de manifiesto en autos, ya sea con la presentación de la demanda, vía excepción de caducidad, o en cualquier otra instancia del proceso.^{338 339}

Ahora bien, resulta necesario señalar que con la terminación de la relación laboral con ocasión de despido (o, en los términos señalados por el artículo 168, la “separación”), son dos plazos los que empiezan a correr de manera simultánea, por una parte, aquel tratado en los párrafos precedentes para el ejercicio de la acción de despido y, paralelamente, la prescripción extintiva o liberatoria contenida en el artículo 510 del Código del ramo³⁴⁰ de las indemnizaciones que deberían ser pagadas al trabajador en caso de acogerse la acción³⁴¹.

En este sentido, se impone una doble carga al trabajador “*primero, que intente la acción dentro de los sesenta días hábiles y luego, que notifique la demanda dentro de los seis meses, contados ambos plazos desde que ha operado su separación*”³⁴². Este escenario resulta enteramente curioso, puesto se traduce en una aplicación simultánea de

³³⁷ Vid. supra, 118p.

³³⁸ PALAVECINO, C. (2015) Op. cit. 59p.

³³⁹ En este sentido, C. Santiago, causa Rol Nº 381-95, citada en PALAVECINO, C. (2010). Op cit. 62p.

³⁴⁰ Vid. supra, 113p.

³⁴¹ Por lo tanto, en cuanto a la interrupción civil de la prescripción, se termina por exigir además la notificación de la demanda dentro del plazo de seis meses.

³⁴² LANATA, G. Op cit. 267p.

un plazo especial (artículo 168 del Código del Trabajo) y general (artículo 510 del Código del Trabajo)³⁴³.

Cerramos este punto señalando que lo anterior es particularmente relevante, puesto que, en principio, las indemnizaciones sujetas a prescripción se encontrarían ceñidas tanto al ejercicio de la acción de impugnación del despido, así como una sentencia judicial que lo declare como injustificado, indebido o improcedente. Así las cosas, de no ejercer la acción derivada del despido, el trabajador entiende que el despido se realizó conforme la Ley y, por tanto, no existe derecho alguno que pueda prescribir, puesto el derecho a la indemnización sólo nace una vez interpuesta la acción de despido y dictada la sentencia ejecutoriada al efecto. Así las cosas, nos enfrentamos a un error jurídico ya que, en el caso antes descrito, *“estaríamos aplicando la prescripción, modo de extinguir las obligaciones, a una obligación que nunca existió.”*³⁴⁴

2.7.1. SUSPENSIÓN DEL PLAZO DE CADUCIDAD CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 168 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Junto con el plazo de caducidad contemplado en el inciso primero del artículo 168 del Código del Trabajo, reiteramos que igual norma, en su inciso final, establece expresamente un caso de suspensión de la caducidad:

“El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.”³⁴⁵

³⁴³ Id.

³⁴⁴ Ibid. 269p.

³⁴⁵ Cabe señalar que el criterio jurisprudencial es uniforme en entender que la duración de la suspensión del plazo se encuentra sujeta a la duración de la instancia administrativa, debiendo aumentarse el plazo de caducidad conforme la duración del reclamo. En otras palabras, la mera presentación de un reclamo no resulta en un aumento automático a 90 días para recurrir frente a tribunales. E.g. C. Suprema, causa Rol N° 185-2010, sentencia señala al efecto *“el tenor del artículo -168 del Código del Trabajo- es claro en cuanto a que el plazo de sesenta días se suspende únicamente durante la instancia administrativa y que en ningún caso aquella suspensión puede implicar un aumento de más de noventa días hábiles del término original que detenta el trabajador para demandar; esto no significa, por cierto, que cada vez que un trabajador recurra ante sede administrativa el plazo se aumenta automáticamente a noventa días”*. De modo similar, C.Suprema, causa Rol N° 8636-2015.

Adicionalmente, cabe señalar que igual suspensión es expresamente establecida por el legislador en los artículos 486 y 489 del mismo Código³⁴⁶.

Cómo ya hemos revisado, y conforme los requisitos y características propias de la caducidad, ésta diferiría de la prescripción en que no se interrumpe y, generalmente, no se suspende. Es más, a modo de evitar la desnaturalización de la caducidad y su fundamento o *ratio legis*, existe un consenso bastante amplio que determina que la suspensión de la caducidad es excepcional y, por tanto, sólo opera en aquellos casos expresamente señalados por la Ley³⁴⁷.

En este sentido, vale la pena indagar sobre la motivación del legislador al codificar este caso de suspensión de la caducidad de la acción. Como señalamos anteriormente, la suspensión es inicialmente consagrada en el derecho laboral positivo mediante la entrada en vigencia de la Ley N°19.447 en 1996, cuya historia devela algunas luces sobre la finalidad de la figura de suspensión aquí comentada.

El primer informe de la Comisión de Trabajo sobre la Ley N°19.447, en su mensaje señala que, en materia de prescripción y caducidad, *“se persigue el doble propósito, por una parte, de establecer una mayor vinculación entre los reclamos laborales que se efectúan ante la instancia administrativa y el orden judicial y, por otra, facilitar la conciliación de aquellas causas laborales que no necesariamente requieren llegar a un procedimiento adversarial”*³⁴⁸. Consigna, además, que las modificaciones permitirán que reclamos que puedan conciliarse ante la Dirección del Trabajo, y, lo hagan efectivamente, persiguiendo que la tutela jurisdiccional ejercida por Tribunales tenga una mayor vinculación con la tutela administrativa facilitando, de esta forma, el acceso de las partes de la relación laboral a la justicia, que un mayor número de conflictos se resuelvan antes de judicializarse y, al mismo tiempo, aliviando la carga de la instancia jurisdiccional y optimizando los recursos fiscales disponibles para la solución de conflictos³⁴⁹.

³⁴⁶ Vid. supra, 123-124pp.

³⁴⁷ Vid. supra, 100p.

³⁴⁸ CONGRESO NACIONAL. 1996. Historia de la ley N° 19.447, modifica normas que indica el Código del Trabajo y artículo 9 de la ley N° 17.322. [En línea:] <<https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221.3/22992/1/HL19447.pdf>> [Consulta: 17 de julio de 2024]. 4p.

³⁴⁹ Ibid. 12, 14, 56-57pp.

Pues bien, podríamos argumentar entonces que el espíritu de la Ley, su motivación, es –al menos en parte- tutelar el acceso a la justicia y la resolución de conflictos que pudiesen suscitarse producto del término de la relación laboral. Es más, el entonces Subdirector del Trabajo señaló que *“la prescripción o la caducidad, cuando se trata de quienes tienen que accionar, constituye una sanción a la persona negligente que no utiliza los medios legales a que tiene derecho. Ahora bien, quien ha reclamado ante la Inspección del Trabajo no es un peticionario negligente puesto que ha accionado y, entonces, no resulta apropiado sancionarlo sin que haya existido el debido tiempo para resolver su petición, vía la conciliación en el trámite administrativo.”*³⁵⁰ Lo anterior coincide con los principios y atributos propios de la rama, buscando maximizar las instancias y facilidad de acceso a la reclamación por las partes afectadas.

Es más, podríamos argumentar que, precisamente dada la *ratio legis* de la suspensión en materia laboral deducida de la declaración arriba citada, cuál ha sido siempre percibida como una *excepcionalísima excepción* de la caducidad como institución jurídica, logra acreditar la adopción de la institución civil, no obstante, adaptada o flexibilizada a modo de coincidir con las necesidades propias de la disciplina. Lo anterior es especialmente relevante y constituye un antecedente importante respecto de la problemática jurídica existente.

Ahora bien, volviendo a la norma dispuesta en el artículo 168, respecto de las causales expresamente citadas por el artículo en comento, a saber, aquellas contenidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, no existen mayores vacíos o preceptos merecedores de mayor precisión o interpretación. No obstante, sí se ha determinado por la jurisprudencia que el “reclamo” que ha de interponerse ante la Dirección del Trabajo debe cumplir con ciertos requisitos.

Particularmente, respecto al reclamo interpuesto ante la Dirección del Trabajo, a fin de que éste tenga el efecto de suspender el plazo de caducidad de la acción, es del caso hacer presente que *“no toda reclamación administrativa ante la Inspección del Trabajo, puede tener el mérito de suspender el plazo de caducidad, es necesario que, aquella tenga la debida correspondencia entre los antecedentes que constituyen su fundamento y la*

³⁵⁰ Ibid. 19p.

acción que se ejerce, aumentándose así el plazo, mientras pende dicho reclamo.³⁵¹ (el subrayado es nuestro). Es decir, para que la suspensión se produzca en los términos señalados por el artículo 168, resulta imperativo que exista una coherencia entre el fundamento del reclamo y la consecuente acción judicial (e.g. un reclamo administrativo que versa sobre feriados o cotizaciones impagos, o por incumplimiento de formalidades, no suspenderá el plazo de la acción de despido sin haberse invocado, expresamente, lo injustificado, indebido o improcedente del mismo ante la Inspección del Trabajo)³⁵².

Por último, si bien escapa el objeto de esta investigación, cabe señalar que existen criterios contradictorios respecto de cómo opera la suspensión de la caducidad en caso de presentarse reclamos consecutivos frente a la autoridad administrativa pertinente. En este sentido, cabe señalar que, por un lado, parte de la jurisprudencia ha interpretado restrictivamente la norma relevante, señalando sólo el primer reclamo (dada la expresión “*un reclamo*” utilizada en el articulado) suspendería la caducidad, no así eventuales reclamos posteriores³⁵³. Por otro lado, en ocasiones nuestros Tribunales han señalado lo contrario, estimando que, en caso de múltiples reclamos sucesivos, cada uno de estos resultará en la suspensión del plazo perentorio, no pudiendo, no obstante, accionar el interesado por despido una vez transcurridos los 90 días dispuestos por el legislador como máximo legal³⁵⁴.

2.8. ACCIÓN POR DESPIDO INDIRECTO O AUTODESPIDO: CADUCIDAD Y SUSPENSIÓN

Por despido indirecto (autodespido o resolución por causa justificada), como bien ha sido extensamente tratado en lo precedente de esta investigación³⁵⁵, se entiende la terminación del contrato de trabajo por la voluntad del trabajador fundamentada en el

³⁵¹ 2º Juzgado de Los Andes, causa Rol Nº S-2-2018, 06.11.2021. En términos similares, C. Suprema, causa Rol Nº 7980-2014, 25.06.2014.

³⁵² En términos similares PALAVECINO, C. (2010). Op. cit. 63p. (respecto de la prescripción): “*La pretensión manifestada en el reclamo debe ser igual a la que se deduzca en la acción judicial correspondiente, emanar de los mismos hechos y estar referida a las mismas personas.*”

³⁵³ C. Santiago, causa Rol Nº 1619-2010. 10.04.2011

³⁵⁴ C. Concepción, causa Rol Nº 410-2013. 03.03.2014; C. Santiago, causa Rol Nº 66-2023. 24.02.2023.

³⁵⁵ Vid. supra, 34-36pp.

incumplimiento legal o contractual del empleador, con las mismas consecuencias relativas a indemnizaciones debidas que el despido indebido³⁵⁶.

En este sentido, el artículo 171 del Código del Trabajo dispone en su inciso primero:

“Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162.” (el subrayado es nuestro).

De la disposición citada, bien y directamente podemos extrapolar la caducidad de la acción y el plazo establecido al efecto, a saber, es de sesenta días desde la terminación. Dicho escenario meramente replica aquello señalado por el artículo 168 del Código del Trabajo.

No obstante, respecto del despido indirecto, el legislador no estableció en términos positivos y claros mecanismo de suspensión alguno como lo hizo para aquellos casos señalados en el artículo 168 que se remiten expresamente a igual disposición.

Ahora bien, dicho silencio ha sido objeto de ponderación, cuestionamiento e interpretación tanto doctrinal como jurisprudencial, tanto desde una perspectiva más bien civil o común, así como, naturalmente, en consideración a las propiedades y principios propios del derecho laboral. En este sentido, la pregunta es y ha sido ¿opera también la suspensión del artículo 168 del Código del Trabajo (de interponerse un reclamo administrativo previa instancia judicial) en caso de autodespido?

Desde el derecho común, si nos enmarcamos en las características propias de la institución delimitadas desde la arista civil, la caducidad establecida en el artículo 171 del citado Código no admitiría interrupción ni suspensión alguna. Lo primero, puesto que de llano no procede nunca la interrupción en materia de caducidad, lo segundo, ya que se entiende sólo se produciría en caso de norma expresa legislada al efecto.

Ahora bien, en base al tratamiento que nuestros Tribunales de Justicia han realizado, podríamos concluir entonces que, ante vacíos legales o pasajes normativos

³⁵⁶ PALAVECINO, C. (2010). Op. cit. 39p.

oscuros, de cumplirse los requisitos suficientes para realizar una interpretación por analogía, eventualmente podríamos argumentar a favor de la suspensión en el caso planteado. Lo anterior, particularmente en atención a que el despido indirecto ha sido considerado tradicionalmente como una modalidad de despido³⁵⁷, existiendo una regulación procesal más bien unitaria al respecto. En este sentido la E. Corte Suprema ha señalado reiteradamente que *“el criterio de este tribunal ha sido el de asimilar el auto despido o despido indirecto en todo orden de materias al despido, como acto unilateral del empleador”*³⁵⁸.

No obstante lo anterior, en la especie no estaríamos –en estricto rigor- frente a un vacío o precepto legal necesitado de interpretación (aunque cuestionable), sino que, conforme lo excepcional de la suspensión de la caducidad, al no existir norma que la establezca simplemente no operaría, no existiendo oportunidad siquiera de elegir una interpretación o exégesis más favorable al trabajador. Así, al menos, lo ha entendido la doctrina civilista. A una conclusión consonante llega también el profesor Bejarano, quien señala la suspensión de la caducidad no se ajusta a la naturaleza propia del instituto caducitario, debiendo toda suspensión ser, por tanto, consagrada en la Ley y, ante eventuales dudas, la interpretación ha de ser restrictiva, no admitiendo interpretación por analogía³⁵⁹.

Pues bien, considerando exclusivamente las características esenciales de la caducidad no podríamos sino concordar con esta conclusión, en el sentido que no operaría la suspensión de la caducidad en el despido indirecto conforme lo prescrito en el artículo 168 del Código.

No obstante, estimamos pertinente, también desde lo civil, recordar el fundamento o función propios de la caducidad, a saber, la seguridad jurídica a la luz del orden público.

³⁵⁷ UGALDE, J. 2011. Tutela de derechos fundamentales del trabajador. Santiago. Editorial LegalPublishing. 94p.

³⁵⁸ C. Suprema, causa Rol 16559-2018, 24.08.2016. También C. Santiago, causa Rol N° 212-2010, 14.05.2010; C. Santiago, causa Rol N° 8202-2008, 06.07.2009.

³⁵⁹ BEJARANO, A. Op. cit. 280-281pp. En términos similares Hueck y Nipperdey, citados por OJEDA, A. Op. cit. 77p.

2.9. FUNDAMENTO DE LA CADUCIDAD EN SEDE LABORAL: CRÍTICAS A LA PLENA ADOPCIÓN DE LA FIGURA IUSCIVILISTA

Resulta preciso recordar que el tronco común que comparten la caducidad y la prescripción extintiva radica en la tutela de ambas de la seguridad jurídica, diferenciándose en tanto la caducidad goza de una función cautelar más rígida al velar por el interés público, no así las prescripción³⁶⁰.

En el caso particular, el cometido de la caducidad respecto del despido (independiente de la causa) yace en que la relación de trabajo no permanezca incierta, que no se dilaten situaciones que puedan devenir en perjuicios para el conjunto de la sociedad³⁶¹. En otras palabras, el orden público exige la pronta consolidación o modificación de la relación laboral; o se readmite al trabajador o se consolida el despido³⁶² (o, como es el caso en Chile -un sistema de estabilidad relativa del empleo- se materialice el cumplimiento por equivalencia).

Es imperativo entonces definir –al menos intentarlo- los contornos del interés público y certeza jurídica que la caducidad busca salvaguardar.

En este sentido, el profesor Gamonal correctamente señala que el *“el concepto de orden público es difícil de precisar (no obstante) se lo ha definido como el conjunto de reglas esenciales para el mantenimiento de la sociedad, considerando de orden público todo lo que en las leyes interese más directamente a la sociedad que a los particulares”*³⁶³.

Ahora bien, estimamos que, en su esencia, el Derecho del Trabajo es, precisamente, un derecho de orden público, *“toda vez que busca impedir los abusos derivados de la disparidad de poder socioeconómico entre cada trabajador y su empleador (y) por tutelar en interés general de la sociedad como por la irrenunciabilidad de sus derechos”*³⁶⁴.

Así las cosas, las instituciones que puedan limitar derechos o el ejercicio de los mismos deben operar de tal modo que no atente contra la función y principios propios de

³⁶⁰ Vid. supra, 104p.

³⁶¹ BEJARANO, A. Op. cit. 83p.

³⁶² Ibid. 84p.

³⁶³ GAMONAL, S. (1998). Op. cit. 107p.

³⁶⁴ Id.

esta rama. Entre dichas instituciones encontramos la caducidad y, accesoriamente, su eventual suspensión.

En este sentido, dada la finalidad de la caducidad y como esta ha de enmarcarse a los contornos propios de la rama en comento es que, si bien esta ha de operar automáticamente, debe igualmente ser *“compatible, de acuerdo con los principios que informan el proceso –tutela judicial efectiva y proscripción de toda indefensión-³⁶⁵”*. Conforme lo anterior es que las legislaciones modernas han tendido a introducir la caducidad, no en las relaciones entre iguales, sino que justamente en aquellas en que una de las partes aparezca como especialmente necesitada de protección, ya que *“en tales casos donde el interés público se agota en la seguridad de un particular, la caducidad aparece como un beneficio jurídico³⁶⁶”*.

Si bien en términos tradicionales ha de entenderse al trabajador que impugna un despido -o lo hace indirectamente- como el acreedor en la relación jurídica, dada la naturaleza del Derecho del Trabajo, considerando la desigualdad de posiciones entre las partes, contraposición de intereses y bienes jurídicos en pugna, así como la irrenunciabilidad de los derechos laborales es que, en la especie, son los derechos de dicho trabajador, los que mayormente pueden verse vulnerados por los plazos caducitarios establecidos al efecto. En este sentido, parte de la doctrina logra vislumbrar la contradicción de hecho producida entre *“la interdicción que se impone al trabajador para disponer abdicativamente de sus derechos ‘legales’, y la libertad en que se le deja para abandonarlos en las mallas de la prescripción o caducidad”* produciéndose, en los hechos, una renuncia de derechos laborales constitucionalmente protegidos³⁶⁷.

Volviendo al resguardo efectivo de derechos, particularmente la *“tutela judicial efectiva y proscripción de toda indefensión”* –manifestación de la naturaleza de orden público de la rama-, resulta evidente que estos son, precisamente, aquellos que resultarían mayormente cautelados por una suspensión de la caducidad en iguales términos que el artículo 168 del Código del Trabajo. En este sentido, el ordenamiento debe velar por otorgar al trabajador que se autodespide una oportunidad idónea para así hacerlo, pues el trabajador debe –en palabras del profesor Gamonal- contar con un plazo suficiente a fin de

³⁶⁵ BEJARANO, A. Op. cit. 89p.

³⁶⁶ Luis Díez-Picazo, citado en OJEDA, A. Op. cit. 72p.

³⁶⁷ Ibid. 75p.

reclamar lo que se le debe, *“aumentado por las interrupciones y suspensiones del caso; si no ha reclamado debe entenderse que se ha desentendido de los mismo; el derecho de reclamar, no obstante, debe ser ejercido con comodidad”*³⁶⁸. Así, la posibilidad de acudir a la Inspección del Trabajo, mediando una suspensión de plazo, evidentemente dice relación con dicha oportunidad idónea, y, adicionalmente, cabe reiterar que uno de los requisitos para que opere la caducidad es, precisamente, la inactividad del titular del derecho³⁶⁹ -en el caso que nos convoca, el trabajador- y, en términos procesales, su función es más bien una de tipo sancionatorio ante dicha inactividad o negligencia (así lo ha entendido también la jurisprudencia³⁷⁰). Pues bien, difícilmente podría entenderse el acudir ante la Inspección del Trabajo y seguimiento del proceso administrativo correspondiente como “inactividad”.

Ahora bien, parte de la doctrina ha entendido que no sería “necesaria” la suspensión del plazo dispuesta en el artículo 168 del Código del Trabajo en casos de despido indirecto *“quien decide poner término al contrato es el propio trabajador, no siendo habitual que, en tal circunstancia, concurriese a la Inspección del Trabajo, pues la ley le confiere el derecho de reclamar el pago de sus indemnizaciones derechamente al tribunal”*³⁷¹. Un argumento similar plantea el jurista Vivanco, señalando al efecto que *“sin perjuicio de las causas ajenas a su voluntad que lo impulsan al autodespido, (el trabajador) puede programar su salida y, consecuentemente, defender sus intereses con cierta ventaja respecto de quién desconoce la fecha de término de contrato hasta el momento mismo en que es despedido”*³⁷². Es más, interpretaciones similares, a contrario sensu, han encontrado asidero jurisprudencial en determinadas ocasiones, pudiendo citar, a modo de ejemplo, los argumentos expuesto por la Corte Suprema en autos de causal Rol N° 350-2007, distinguiendo entre los efectos temporales propios del despido patronal y auto despido, cuya sentencia explicaba que *“la mayor laxitud para la contabilización del lapso de que se trata, aparece lógica dentro del contexto general del cuerpo normativo del ramo, cuando la decisión de poner término al vínculo laboral ha sido del empleador, pues ella posibilita al trabajador efectuar todas las gestiones necesarias ante la autoridad administrativa a fin de que le sean solucionadas las prestaciones que estime procedentes, antes de tener que accionar judicialmente, tanto por*

³⁶⁸ GAMONAL, S. (1998) Op. cit. 200p.

³⁶⁹ Vid. supra, 102p.

³⁷⁰ C. Suprema, causa Rol N° 4379-2004, 31.05.2006.

³⁷¹ LANATA, G. Op. cit. 270p.

³⁷² Vivanco, Manuel, citado por SILVA, L. 2019. El caso del despido indirecto y la suspensión del plazo: ¿interpretación o creación judicial del derecho?. En Revista Lus et Praxis, (25/2), Santiago. 443p.

*la factibilidad que su pretensión sea satisfecha en esa sede, sin las consecuencias que implica un juicio, como por la mayor claridad o certeza que los descargos de la reclamada puedan significar en relación a los planteamientos de su libelo*³⁷³.

Lo anterior fácilmente puede ser entendido como un escenario discriminatorio y, a su vez, contradictorio al espíritu de la legislación laboral -particularmente en lo relativo al fomento de la conciliación por vía administrativa- al no facilitar igual instancia –o hacerlo de modo más bien morigerado, debilitado- al trabajador que se autodespide.

En términos similares, como ya fue tratado³⁷⁴, nos enfrentamos a absurdos en materia de procedimiento monitorio, conforme el cual –y a causa de la cuantía- la Ley prescribe la obligación de acudir primero a la Inspección del Trabajo, requisito esencial para poder accionar a fin de demandar. No obstante, en dicho caso, no operaría la suspensión al tratarse de autodespido. Similar situación ha acaecido respecto del despido indirecto resultante de hechos vulneratorios de derechos fundamentales, independiente de la solución a la interrogante respecto de la acumulación de acciones (y, de paso, la incongruencia de las eventuales indemnizaciones y recargos resultantes de igual hecho o causal), surge la duda respecto de la suspensión de la caducidad al acudir a sede administrativa previa instancia judicial.

Así las cosas, conforme lo expuesto en los párrafos anteriores es posible arribar a dos conclusiones, (i) que el fundamento y *ratio legis* de la caducidad en materia laboral es diverso a igual figura en materia civil (siendo la función de la caducidad lo esencial de la misma); y, (ii) que, no habiendo en estricto rigor un “vacío” legal dada la rígida y *iuspositivista* excepcionalidad de la suspensión de la caducidad, igualmente existen incongruencias de fondo en la materia cuales permiten concluir que, en la especie, el silencio del legislador merece, sino ser cuestionado, al menos ser examinado (a diferencia de lo que ocurriría en el Derecho Común). Es precisamente dicho análisis que debe realizarse fundamentado en los atributos y principios propios del derecho del trabajo, buscando determinar el nivel de “laboralización” al cual ha de someterse la institución objeto de esta investigación.

³⁷³ C. Suprema, causa Rol N° 350-2007, citado por SILVA, L. Ibid.

³⁷⁴ Vid. supra, 148p.

CAPÍTULO III.

CONSIDERACIONES DOCTRINALES Y CRITERIOS JURISPRUDENCIALES APLICABLES A LA CONTROVERSIA: SUSPENSIÓN DE LA CADUCIDAD EN EL DESPIDO INDIRECTO

Como bien señalamos en los párrafos precedentes, si bien no existe, en estricto rigor, un vacío legal ante el silencio del legislador en orden a prohibir expresamente la suspensión del plazo de caducidad establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo para el caso particular del despido indirecto, igualmente no existe remisión expresa del artículo 171 a la norma recién citada, por lo que esta situación en la legislación laboral chilena ha obligado a la doctrina y jurisprudencia nacional a su desarrollo y análisis.

A la luz del Derecho Civil, la falta de una norma expresa relativa a la suspensión del plazo de caducidad de un derecho o acción no plantea mayores dudas, no obstante, la situación no resulta ser análoga al tratarse de materias laborales. En este sentido, bien cabe recordar y recoger la función y principios del Derecho del Trabajo, así como el modo en que dicha disciplina históricamente ha adoptado instituciones propias del derecho común.

Pues bien, respecto del régimen caducitario particular, cabe preguntarse si el legislador, al incorporar la caducidad en el articulado del Código del Trabajo, pretendió el generar una regulación sistemática y completa de la institución o, más bien, las hipótesis consagradas al efecto fueron más bien consideradas de modo aislado, buscando responder a criterios particulares de cada caso.

Dada la excepcionalidad de la suspensión, por ejemplo, bien podríamos argumentar que el legislador laboral pretendía cumplir con el segundo escenario, estableciendo casos aislados donde ésta operaría. No obstante lo anterior, dada la generalidad y amplia afectación que posee la institución del despido en la vida y la realidad jurídica, es igualmente racional argumentar que la temporalidad de las acciones relativas al término de contrato de trabajo debieran gozar de un tratamiento, sino enteramente uniforme, a lo menos, generalizado, en el entendido de que debieran ser comunes a todo término del vínculo laboral.

Corresponde entonces esgrimir las discusiones emanadas de los cuestionamientos recién planteados, abordadas en diverso grado, tanto por la doctrina como por la jurisprudencia. En términos generales, resulta necesario tratar, a lo menos, los siguientes planteamientos e incógnitas:

1. El autodespido como figura autónoma e independiente o cómo modalidad del despido;
2. De ser entendido el despido indirecto como una modalidad del despido o cómo una institución jurídica autónoma del término del contrato de trabajo, la falta de normativa expresa a favor o en contra de la suspensión de la caducidad presenta entonces un escenario necesitado de interpretación o, más bien, integración de la ley por los órganos jurisdiccionales;
3. Al incidir la institución de la caducidad en el ejercicio de una acción laboral, bien cabe determinar cómo dicho ejercicio se enmarca bajo el principio protector, y, por consiguiente, como dicho escenario influye en la incongruencia legal aquí abordada;
4. Resulta necesario precisar cómo el Derecho del Trabajo ha adoptado el estatuto civil de caducidad, ya sea desplazándolo en bloque desde el Derecho Común a la rama particular, o, al contrario, si éste se ha visto flexibilizado o “laboralizado”;
5. Determinar la primacía o incidencia de los derechos específicos consagrados en la normativa laboral nacional, así como del régimen de terminación vigente, respecto de la interpretación de normas laborales de índole procesal.

3.1. CONSIDERACIONES DOCTRINALES

3.1.1. NATURALEZA DEL DESPIDO INDIRECTO: ¿INSTITUCIÓN AUTÓNOMA O MODALIDAD?

El escenario planteado en el acápite anterior resulta particularmente relevante si hemos de considerar al despido indirecto como una modalidad de despido, siendo el despido patronal aquel generalmente asociado a la expresión, mas no el único. Así ha entendido la jurisprudencia y parte de la doctrina nacional al “denominado ‘autodespido’ o ‘despido indirecto, (cuál es), *técnicamente desde el punto de vista laboral, una modalidad de despido, y en ningún caso una renuncia (...) por lo que los efectos de su ejercicio deben ser los mismos que emanan cuando la relación laboral se finiquita por voluntad del*

*empleador*³⁷⁵. Lo anterior resulta ser del todo lógico al considerar que, en los hechos, no por ser un despido cuya iniciativa radica en el trabajador, éste tendrá consecuencias más gravosas que las producidas, por el contrario, si la separación fuese ocasionada en mérito de la determinación del empleador.

En términos similares se ha manifestado, por ejemplo, la I. Corte de Apelaciones de Santiago, señalando ésta al efecto que *“la expresión ‘despido’ no puede estar sólo referida a los casos del llamado despido disciplinario, sino que ha de entenderse incluido el denominado despido indirecto que tiene lugar en los casos en que el trabajador solicita la terminación del contrato de trabajo por haberse configurado una causal de caducidad, imputable al empleador*³⁷⁶”.

De modo concordante se ha expresado la E. Corte Suprema, pues de forma bastante uniformemente ha entendido que *“La voz ‘despido’ no puede estar sólo referida a los casos en que la exoneración deriva de la decisión formal del empleador, sino que ha de entenderse inclusiva de otras hipótesis que no responden estrictamente a esa directriz, como acontece, por ejemplo, en los despidos indirectos, máxime si en estos la terminación es atribuible a un hecho o culpa del empleador*³⁷⁷”.

Así las cosas, de ser el despido indirecto una modalidad de despido resulta evidente que iguales derechos y obligaciones han de emanar de éste al igual que cualquier otro. Ya sea conforme viejos adagios jurídicos que informan *“lo accesorio ha de seguir la suerte de lo principal”* o, en términos más sustantivos, de no resguardarse iguales garantías bien podríamos argumentar una diferenciación (sino discriminación) arbitraria por parte del legislador respecto del trabajador despedido y aquel que, en términos algo imprecisos, “se despide”.

Igual argumento puede mediar respecto de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, ya sea respecto de la acumulación de acciones³⁷⁸ o de indemnizaciones. En esta materia, tanto la doctrina como la jurisprudencia –al menos la más reciente- ha intentado velar por el resguardo de los derechos del trabajador que recurre a Tribunales al efecto, ya sea por procedimiento de tutela de derechos fundamentales con

³⁷⁵ C. Suprema, causa Rol N° 14870-2016, 21.07.2016. Ver también vid. supra, 34p. y ss.

³⁷⁶ C. Santiago, causa Rol N° 212-2010, 14.05.2010.

³⁷⁷ C. Suprema, causa Rol N° 8202-2008, 06.07.2009.

³⁷⁸ Vid. supra, 47-49 y 123-125pp.

ocasión de despido o derechamente por la acción de despido indirecto. Así, considerando que, en los hechos, la lesión ocasionada y pretensión perseguida podría ser la misma, no existe fundamento alguno para entender que ambas instituciones derivadas del término del contrato de trabajo sean tratados de modo tan diametralmente diverso. De ser este último el caso, necesariamente nos enfrentaríamos a una infracción de derechos constitucionalmente resguardados, como lo es la igualdad ante la Ley y no discriminación.

La resolución a la situación planteada en las líneas precedentes ha sido abordada por la doctrina y, al estimar que lo esencial en el procedimiento de tutela es la vulneración de derechos fundamentales imputables al empleador “*no es posible, sin infringir el mandato de no discriminación, razonar dando un alcance limitado al autodespido diverso al que origina el despido patronal*”³⁷⁹. Concordantemente aborda la problemática el profesor José Luis Ugalde, señalando que “*el escenario es el mismo en uno y otro caso: lesión de derechos fundamentales derivados de la conducta del empleador, lo que justificaría al tenor del principio de igualdad, un mismo trato legal*”³⁸⁰. Es decir, resulta enteramente arbitrario el restringir el uso de la denominación y concepto de “despido” sólo a determinados supuestos de desistimiento empresarial por sobre un concepto más amplio y equitativo³⁸¹.

Las soluciones planteadas a las incongruencias suscitadas en materia de autodespido con ocasión de vulneración de derechos constitutivos de ciudadanía en la empresa pueden ser aplicados a la incógnita que nos convoca, a saber, la suspensión del plazo caducitario respecto de la acción judicial emanada del despido indirecto. En este sentido, si el hecho que ocasiona el despido –ya disciplinario o indirecto- comprende un incumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo y, a mayor abundamiento, dicho incumplimiento se encuentra debidamente tipificado en el Código del ramo, no existe fundamento sustancial que importe un trato diferenciado para los efectos legales de un hecho que, en la especie, es el mismo. Es más, dicha incongruencia en el modo de ejercer la legitimidad activa ante Tribunales resulta mayormente sospechosa e impugnabile al alero de la función y principios propios del Derecho del Trabajo.

Entonces, si la solución en materia de procedimiento de tutela ha sido la de igualar el trato legal de las modalidades de despido en atención a los argumentos ya esgrimidos,

³⁷⁹ LANATA, G. Op. cit. 270p.

³⁸⁰ UGALDE, J. Op. cit. 95p.

³⁸¹ García Murcia, J., citado en BEJARANO, A. Op. cit. 149p.

¿cabe la aplicación de igual solución por vía de analogía en cuanto a la caducidad de la acción? Y, ¿se adecúa dicha solución al objeto y principios imperantes de la rama para el caso particular?

3.1.2. LA CADUCIDAD EN CONTRAPOSICIÓN AL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

Ahora, corresponde analizar las figuras, principios o instituciones pueden servir de como argumento a favor o en contra de la suspensión del plazo de caducidad de la acción contemplada por el artículo 171 del Código del Trabajo. Pues bien, uno de los conceptos que merece cierto grado de análisis en cuanto a su relación con la caducidad es el principio de irrenunciabilidad que fundamenta el Derecho del Trabajo.

Conforme fue abordado en lo precedente, es del caso señalar que la finalidad o fundamento, tanto de la prescripción extintiva como de la caducidad, no ha estado exenta de críticas en el plano nacional. En ese sentido, la profesora Gabriela Lanata ha recopilado dichas críticas y ha abordado cómo estas instituciones encuentran cabida en el Derecho del Trabajo, señalando que, tanto en Chile como en la doctrina comparada, existen autores que entienden la prescripción como una institución derechamente injusta³⁸². Iguales críticas pueden ser aplicadas a la caducidad, puesto su fundamento es el mismo y, a mayor abundamiento, su aplicación incluso más restringida, rígida e implacable.

En este sentido, parte de la doctrina coinciden en que estas instituciones relativas a la temporalidad del ejercicio de derechos, en último término, *“liberan al deudor de cumplir la prestación debida, por lo cual constituyen una excepción al principio general de conservación de los actos y negocios jurídicos (y) en concordancia a ello y, en cuanto a su configuración, debe estarse a la subsistencia del derecho”*³⁸³. En consideración a dichas críticas es que algunos autores estiman, por tanto, que el establecimiento de instituciones como la prescripción y la caducidad se entiende o justifica solamente porque se ha privilegiado la seguridad o certeza jurídica, lo que, por cierto, no descarta, que con dichas instituciones se intenta justificar una situación que podría determinarse como antijurídica³⁸⁴.

³⁸² LANATA, G. Op. cit. 262p.

³⁸³ Id.

³⁸⁴ Id. En términos similares, Ruprecht, Alfredo, citado en GAMONAL, S. (1998). Op. cit. 190p.

Ahora bien, si bien las críticas aquí reproducidas podrían ser objeto de extenso debate, estimamos que lo más jurídicamente sensible es considerarlas más bien como antecedente. Lo anterior, puesto la irrenunciabilidad de derechos, consagrada en el artículo 5º del Código del Trabajo, podría no ser absoluta, en contraposición a la seguridad jurídica y respecto de todos aquellos derechos que nacen a la vida jurídica luego de terminada la relación laboral, pues este principio pretende, precisamente, operar durante la vigencia de esta misma.

En otras palabras, bien cabe recordar que, no obstante estar constitutivamente impregnado el Derecho del Trabajo de unos principios que persiguen la tutela de la parte que se encuentra en una relación asimétrica, es, a su vez, Derecho, lo que quiere decir que es una estructura jurídico-social que trata de compatibilizar o conciliar conflictos de intereses³⁸⁵. Por tanto, es enteramente razonable que, en el ordenamiento laboral –como *lex privata*-, independiente de los diversos principios que confluyen en el mismo, existan normas que actúen como límite a determinados derechos reconocidos al trabajador, siendo un claro ejemplo el ideal de establecer límites temporales para su ejercicio, sin que dichas limitaciones importen negar principios³⁸⁶. Dicho de otro modo, si bien se ha sostenido que limitaciones de esta índole “*atentarían en contra del derecho laboral al permitir la extinción de derechos irrenunciables para el trabajador, en realidad se contraponen dos principios básicos, la irrenunciabilidad de derechos laborales y la seguridad jurídica, primando esta última*”³⁸⁷. De prescindir de límites temporales nos enfrentaríamos a situaciones algo irracionales y contrarias a la naturaleza intrínseca del Derecho como ordenamiento jurídico unitario de las relaciones entre las personas. En los hechos, la renunciabilidad opera, no por eso sin controversias, sólo en tanto el derecho afectado no haya prescrito o caducado.

Dicho todo esto, si bien la caducidad del plazo de la acción derivada del despido, independiente del tipo, no atenta estricta y directamente en contra de la irrenunciabilidad de los derechos laborales amparados por el Código del ramo, la contraposición proporcional de estas figuras igualmente deja entrever que el silencio del legislador en cuanto a la suspensión de la caducidad en materia de autodespido, de comprenderse este como una

³⁸⁵ BEJARANO, A. Op. cit. 149p.

³⁸⁶ Id.

³⁸⁷ GAMONAL, S. (1998) Op. cit. 190p. También de relevancia Bayón y Chacón, “*el Derecho del Trabajo no prohíbe al trabajador renunciar a derechos, sino que declara nula la renuncia, lo que no es técnicamente lo mismo. El Estado no puede constituirse en tutor y vigilante continuo de cada trabajador, ni puede permitir una imprescriptibilidad que perpetue la posibilidad de reclamaciones y con ello la seguridad de las relaciones laborales*”, citados en LANATA, G. Op. cit. 241p.

suerte de silencio imperativo cual no puede ser sujeto a cuestionamiento alguno, resulta bastante ingenuo o derechamente absurdo.

3.1.3. ASIMILACIÓN IMPERFECTA DE LA CADUCIDAD CIVIL EN MATERIA LABORAL

El académico Américo Plá correctamente concluyó que el verdadero fundamento de instituciones como la caducidad es el mismo que en el Derecho Común, es decir, la seguridad jurídica, cual *“alcanza plena vigencia aun cuando a través de ello se pueda llegar a un resultado (como es la pérdida del derecho de parte de un trabajador) que parecería antitético con la finalidad protectora de la disciplina”*³⁸⁸.

Pues bien, reconociendo la utilidad de instituciones como la caducidad y la prescripción extintiva, es que la imperiosa necesidad que justifica su procedencia, incluso en materia laboral, resulta algo miope el aceptar la institución de modo que ésta meramente se adapte o traslade *en bloque* en su forma natural y propiamente civilista.

En palabras del tratadista Sarthou, *“si en otros institutos y campos de nuestra disciplina, las líneas del Derecho del Trabajo y del derecho común se separan para cumplir aquél sus fines específicos de acuerdo a su autonomía, también aquí el elemento tiempo que actúa como causal de pérdida de un derecho deberá tener un tratamiento específico”*³⁸⁹. Producto de esta reflexión la profesora Lanata realiza una apreciación relevante, cual es que no es inusual que *“los tribunales de justicia privilegien la aplicación de normas civiles e interpretaciones efectuadas de las mismas por sobre aquellas basadas en los principios que rigen el Derecho del Trabajo, demostrándose como, en la realidad chilena, prima la calidad contractual de las relaciones jurídicas, por sobre su idiosincrasia social”*³⁹⁰.

Pues bien, habiendo concedido la necesidad de imponerse límites temporales al ejercicio de derechos, resulta necesario demarcar dichos contornos o matizarlos en atención a la rama y sujeto de derecho afectados. En otras palabras, cabe determinar la compatibilidad y consiguiente aplicabilidad de la institución de la caducidad, y su eventual suspensión, en el campo de las relaciones laborales, *“resultando ser una institución difícil*

³⁸⁸ Plá, Américo, citado por LANATA, G. Op. cit. 242p.

³⁸⁹ Sarthou, Helios, citado en LANATA, G. Op. cit. 243p.

³⁹⁰ Id.

*de armonizar con los objetivos y principios de la materia, a no ser que se recurra (como efectivamente lo ha hecho la doctrina nacional) a fines de nivel ‘superior’ como los de orden público o general y la seguridad de los vínculos entre particulares*³⁹¹”.

Siendo el escenario actual uno que sospecha de la institución de la caducidad -y, en el caso particular, el trato desigual de la suspensión de esta misma en materia de despido indirecto- conforme los principios y función propios del Derecho del Trabajo, es que parece ser necesario adecuar o adaptar la institución a estos mismo. En este sentido, no resulta fortuita la influencia del principio protector y sus ramas en la actividad jurisprudencial y doctrinal, debiendo ambas cuestionarse más detenidamente que en la disciplina civil sobre las eventuales hipótesis de suspensión que puedan codificarse o acogerse. Así, tanto magistrados como académicos, han debido pronunciarse de un modo que pretenda guardar un mayor respeto a la reciente tradición tanto de la caducidad como institución, circunscrito al Derecho Laboral y sus instituciones propias. Dicho *“cambio cuantitativo –o de proporciones (entiéndase, la excepción de suspensión) desemboca, finalmente, en un cambio cualitativo en la estructura general del concepto”*³⁹².

3.1.4. TENDENCIA DOCTRINAL ACTUAL SOBRE LA APLICACIÓN DE LA SUSPENSIÓN DEL PLAZO DE CADUCIDAD

Conforme todo lo ya expuesto, bien podemos colegir que no establecerse la suspensión del plazo caducitario respecto del despido indirecto o, en otras palabras, la falta de una codificación positiva al efecto o que no exista remisión expresa al artículo 168 del Código del Trabajo, plantea las siguientes incongruencias intrínsecas:

1. Posiciona al despido indirecto como figura autónoma y enteramente desconectada del despido patronal, siendo que sus efectos serían los mismos una vez concluido el procedimiento judicial;
2. Plantea interrogantes no menores respecto de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y su resguardo, ya sea absoluto o matizado, frente a otras instituciones jurídicas que podrían estar en conflicto;

³⁹¹ Monsalvo, Manuel, citado en LANATA, G. Ibid.

³⁹² BEJARANO, A. Op. cit. 64p. En términos similares OJEDA, A. Op. cit. 56-57pp.

3. El interés público cautelado en materia laboral no resulta enteramente análogo con aquel de índole civil, siendo fácilmente cuestionable si la falta de suspensión de la caducidad para efectos del artículo 171 del Código del Trabajo se enmarca bajo las características esenciales de la caducidad como institución transversal, cual pretende cautelar la seguridad jurídica al existir intereses públicos comprometidos³⁹³;
4. Resulta contrario, en mérito de la historia de la Ley, no extender la suspensión del plazo de caducidad conforme al fin mismo de la intervención de la Inspección del Trabajo en el proceso, cuál es el fomentar la conciliación en sede administrativa y alivianar la carga de Tribunales especializados³⁹⁴;
5. En términos similares, no guarda congruencia con la finalidad de la caducidad conforme igual normativa y su historia legislativa, que entiende a la caducidad como una sanción ante la inactividad o negligencia del trabajador, siendo que difícilmente podría considerarse la comparecencia de este último ante sede administrativa como inactividad o actitud pasiva³⁹⁵;
6. Debilita el sistema de terminación consagrado en la normativa nacional, a saber, de estabilidad relativa, pues implicaría establecimiento de requisitos y formalidades más estrictos y rígidos en mérito de una causal consagrada en la norma, con plazos más breves, para que pudiere dar lugar a las indemnizaciones y demás prestaciones que corresponderán al trabajador por el término derivado de incumplimientos del empleador; y,³⁹⁶
7. Por último y no menos importante, se contradice el principio in dubio pro operario, en el sentido que la labor del Juez se ve mermada por el establecimiento de la interpretación más favorable al trabajador en el sentido de buscar el verdadero alcance de la disposición desde la perspectiva del principio protector que engloba todo el ordenamiento jurídico en materia laboral. ³⁹⁷

Los cuestionamientos enumerados no son recientes ni artificiosos, sino que, al contrario, han sido abordados –de una u otra forma y en diversos grados- por la doctrina nacional.

³⁹³ Vid. supra, 104-106pp.

³⁹⁴ Vid. supra, 129p.

³⁹⁵ BEJARANO, A. Op. cit. 64p. En términos similares OJEDA, A. Op. cit. 56-57pp.

³⁹⁶ Vid. supra, 131p.

³⁹⁷ Vid. supra, 54-55pp.

Así, diversos juristas han manifestado una u otra posición al respecto, ya sea adoptando criterios de “caducidad propia”³⁹⁸ en términos civiles y, por tanto, rechazando la suspensión en casos de despido indirecto o, por otro lado, flexibilizando o “laboralizando” la institución a fin de obtener una adaptación adecuada de la figura a la disciplina particular.

El profesor Sergio Gamonal, por ejemplo, concluye que “*el Código contempla la referida suspensión, en forma expresa, para los plazos de caducidad dispuestos en los artículos 168, 169 y 170, omitiendo la situación del despido indirecto establecido en el artículo 171. No obstante lo anterior, creemos que se trata de una omisión involuntaria del legislador y que el precepto en comento es plenamente aplicable al despido indirecto*”³⁹⁹. Es esta la posición mayoritariamente compartida, ya sea directa o indirectamente, por la jurisprudencia y doctrina.

Al contrario, los profesores Patricio Mella y Françoise Etcheberry rechazan la aplicación de igual suspensión frente al autodespido.

Por un lado, Etcheberry señala sin reservas que “*no resulta aplicable, en este caso (despido indirecto), lo dispuesto en el artículo 168 inciso final sobre suspensión del plazo por existir reclamo administrativo*”⁴⁰⁰. Similar es la posición de Mella, exponiendo que “*la omisión resulta explicable porque carece de objeto un eventual reclamo fundado en que el empleador incurrió en una causal de término del vínculo laboral toda vez que sólo el juez puede ordenar el pago de las indemnizaciones si se establece la efectividad de la infracción contractual por parte del empleador*”⁴⁰¹.

Uno de los autores que más acabadamente aborda la contienda es el tratadista Enrique Munita, quien estima que, al no existir referencia alguna a la suspensión de caducidad en el caso del despido indirecto, ésta siendo aceptada y establecida por las Cortes o Jueces del grado, se estaría creando una regla de suspensión que la Ley simplemente no contempla. Estima que no han de aplicarse principios como aquel denominado in dubio pro operario, puesto este sólo tiene cabida frente a un verdadero vacío legal, es decir, cuando

³⁹⁸ Vid. supra, 108p.

³⁹⁹ GAMONAL, S. (1998). Op. cit. 205p.

⁴⁰⁰ ETCHEBERRY, F. Op. cit. 223p. Cabe recalcar, además, que la autora expresamente señala –y contrario a sus contemporáneos y la jurisprudencia- que el plazo del artículo 171 para interponer la acción es uno de prescripción y no de caducidad.

⁴⁰¹ MELLA, P. 2001. El despido indirecto o resolución del contrato de trabajo por incumplimiento patronal. En Revista de Derecho (210), Concepción, Universidad de Concepción. 99p.

una norma puede ser interpretada de diversas maneras y/o exista duda al respecto. El escenario anterior, a juicio del autor, no se configuraría en el caso particular, concluyendo que la acertada aplicación del artículo en comento excluya la posibilidad de suspensión. Cierra el autor señalando que *“cuando la norma es clara no debe desatenderse su tenor literal (...) no es posible crear un caso de suspensión recurrir a la aplicación del denominado principio pro operario”*⁴⁰².

Por otro lado, si bien el profesor Palavecino no se pronuncia respecto del caso particular del despido indirecto, es tajante al señalar, respecto de la suspensión dispuesta en el artículo 168 del Código del Trabajo, que *“como la posibilidad de suspensión es ordinariamente ajena a la caducidad, la norma precitada configura una excepción a la regla general, y como tal ha de ser interpretada”*⁴⁰³. Adicionalmente, señala que, a falta de norma al efecto, no operaría la suspensión respecto de la hipótesis contemplada en el artículo 201 del Código del ramo, referente al término de contrato de la trabajadora embarazada por ignorancia de su estado de gravidez. Pues bien, no resulta irracional entonces el concluir que el profesor, muy probablemente, también se posiciona como contrario al permitir la suspensión de la caducidad por reclamo administrativo en casos de despido indirecto.

Por último, la profesora Lanata señala que *“la suspensión del plazo de caducidad constituye una excepción, por lo que no procede su aplicación por analogía a casos diferentes a aquellos para los cuales lo ha contemplado la ley”*, no obstante, critica la situación describiéndola como altamente discriminatoria para los trabajadores que se “autodespiden”, particularmente quienes deben hacerlo vía procedimiento monitorio, disminuyendo arbitrariamente el legislador el plazo para que éstos interpongan sus respectivas demandas frente a Tribunales⁴⁰⁴.

Pues bien, independiente de la solución ofrecida, claro está que la interrogativa respecto de si procede o no la suspensión de la caducidad sobre la acción por despido indirecto es una que ha sido permanentemente objeto de análisis y reflexión. De modo concordante, si bien no estamos frente a una laguna o ambigüedad legal, dada la naturaleza y características del Derecho del Trabajo -así como algunas incongruencias adicionales que no hacen más que evidenciar sus falencias a nivel sistémico- podríamos considerar la duda

⁴⁰² MUNITA, E. 2014. El principio protector y la regla del in dubio pro operario como criterio de interpretación de la norma laboral. *En* Revista Chilena del Trabajo y de la Seguridad Social (Vol. 5/10). Santiago. 90-91pp.

⁴⁰³ PALAVECINO, C. (2010). Op. cit. 61p.

⁴⁰⁴ LANATA, G. Op. cit. 269-270pp.

particular que rodea la excepción como un caso de vacío -integración-, pasaje oscuro o imprecisión legal -interpretación-, o, a lo menos, como incongruencia que requiere igual grado de atención jurisdiccional.

Por tanto, no existiendo claridad respecto de la intención del legislador en la materia, acudimos al tratadista De Castro, quién sabiamente señala que *“a falta de mandato legal, lo que importa es saber si los caracteres y efectos que se nos dicen propios de los plazos de caducidad (no ser interrumpibles ni suspendibles, ser irrenunciables, aplicables de oficio) correspondan a la naturaleza y finalidad de la institución, en la que se ha señalado un plazo para el ejercicio de un derecho o facultad”*⁴⁰⁵.

Conforme igual planteamiento es que el profesor Gómez Corraliza propone que *lege ferenda* se establezcan periodos uniformes y finales de suspensión, mientras existan situaciones que lo ameriten, por ejemplo, imposibilidad de presentar la demanda por casos de fuerza mayor, o, aplicable al caso que nos convoca, por reclamación administrativa previa a la interposición de la demanda en sede judicial⁴⁰⁶. En términos similares se expone el tratadista Bejarano al señalar que parte de la doctrina española ha planteado la admisión de la suspensión de la caducidad con carácter general frente a determinados supuestos y, particularmente, tres: (i) reclamación administrativa; (ii) intento de conciliación; y, (iii) medidas prejudiciales en sede penal⁴⁰⁷.

Ahora, estimamos que la pregunta correcta quizás va más allá del caso particular relativo a la suspensión, sino que apunta al régimen caducitario en general en materia laboral, especialmente al considerar que los plazos asociados bien pueden limitar fuertemente el ejercicio de derechos laborales⁴⁰⁸. Dicho de otra forma, dependerá del cómo se percibe la caducidad –su función, características, objetivos- respecto de las relaciones laborales y la disciplina en particular el si se entiende que la suspensión es o no aplicable en todos los casos de despido, indistintamente del apellido.

En este sentido, estimamos correcta la sugerencia del profesor Ojeda Avilés – enteramente aplicable al caso en Chile a pesar de él hacer el llamado a los juristas españoles- de *“olvidar las soluciones del viejo Código, ignorante por sí mismo de la figura*

⁴⁰⁵ De Castro, F. citado por BEJARANO, A. Op. cit. 53p.

⁴⁰⁶ GOMEZ, B. Op. cit. 286, 290pp.

⁴⁰⁷ BEJARANO, A. Op. cit. 381p.

⁴⁰⁸ OJEDA, A. Op. cit. 77p.

*que venimos tratando, y acudir a los remedios hermenéuticos generados por el Derecho laboral*⁴⁰⁹.

3.2. CONSIDERACIONES RELATIVAS A LA ACTIVIDAD JURISDICCIONAL EN LA MATERIA

En mérito de lo expuesto precedentemente, es del caso abordar en detalle la situación de la suspensión del plazo de caducidad y el despido indirecto en orden al tratamiento y entendimiento que ha establecido la jurisprudencia nacional. En ese sentido, existe una tendencia mayoritaria a acoger la suspensión del plazo de caducidad en base a la interposición de un reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo, por lo que se hace procedente lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo. Así, se ha determinado, en base al criterio pro operario, que la aplicación de la norma en comento responde a la labor hermenéutica realizada por el Juez, en el entendido que de esta forma es posible determinar el verdadero sentido del término del contrato de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo. Ello, basado en el fundamento de la normativa laboral, a saber, la asimetría de posiciones entre las partes del contrato de trabajo, considerando los principios que inspiran el ordenamiento jurídico laboral, especialmente el principio protector del trabajador.

3.2.1. INTERPRETACIÓN JUDICIAL ¿APLICACIÓN O CREACIÓN DE DERECHO?

Es menester señalar que el Derecho del Trabajo es una rama dinámica y en constante evolución, basado en la importancia a nivel social y económico del empleo en todas las áreas de la vida, entendiéndose que el trabajo mismo es un bien jurídico protegido por la importancia en el desarrollo de las personas y los países. En correspondencia, basta hacer mención al desarrollo de esta materia desde sus orígenes, y, actualmente, a la fuerte actividad legislativa respecto a los recientes años marcados por la pandemia mundial ocasionada por un desatado coronavirus (e.g. las múltiples normas relativas al teletrabajo, la jornada de cuarenta horas, Leyes de conciliación de la familia y vida laboral, y, más recientemente, entrada en vigencia de la denominada Ley Karin).

⁴⁰⁹ Id.

Esta característica es quizás aquella de mayor trascendencia, obstaculizada por “*las normas obsoletas, a veces rígidas (y) en algunas situaciones inaplicables en la práctica o de difícil control por parte de la autoridad laboral. No adecuándose el legislador a los cambios en forma oportuna y, cuando legisla, lo hace con demasiada rapidez*”⁴¹⁰.

A falta de claridad en las palabras del legislador es que la jurisprudencia laboral ha intentado esclarecer las dudas que han acaecido y, en miras de elaborar un genuino régimen jurídico de la institución de la caducidad laboral, las conclusiones de nuestros Tribunales frecuentemente parecen contradecirse con igual instituto configurado por la doctrina y jurisprudencia civil. De esta forma, la jurisprudencia de la rama ha debido pronunciarse sobre determinadas y posibles diferencias existentes entre el régimen jurídico de la caducidad laboral y aquella civil, siendo esta última la generalmente adoptada o tomada como punto de partida por las diversas ramas del ordenamiento.

Es interesante entonces el escenario actual en que, si bien el Derecho del Trabajo busca equiparar una relación en que existe desigualdad de posiciones, donde uno de los contratantes se encuentra ligado a un vínculo de subordinación y dependencia frente al otro, pareciera que la caducidad no se adecuaría del todo a dicho cometido. Esclarecedora son las palabras de la profesora Lanata al efecto:

“En los casos de caducidad establecidos en nuestro Código, queda en evidencia el reconocimiento de un verdadero derecho o prerrogativa del empleador, que el legislador supone como bien ejercido. Sin embargo, le da la posibilidad al trabajador de obtener un pronunciamiento del tribunal en sentido contrario, esto es, que el empleador no ha actuado conforme a derecho. Para ello, y buscando la estabilidad absoluta de la situación jurídica, le confiere un plazo, caducando la acción transcurrido el mismo. Pero, consecuente con el deseo de obtener la certeza jurídica con la mayor brevedad, le reconoce la posibilidad de solucionar el problema a través de una conciliación en una instancia administrativa”⁴¹¹.

A modo de precisar la contienda que nos convoca, hemos de delimitar los casos en que existe un vacío legal, utilizando el criterio utilizado por el profesor Gamonal al efecto. Es decir, “*nos encontramos ante un vacío en las siguientes hipótesis:*

⁴¹⁰ GAMONAL, S. (1998). Op. cit. 106p.

⁴¹¹ LANATA, G. Op. cit. 268-269pp.

1. *Cuando la ley calla;*
2. *Cuando la ley establece una mera orientación general, vale decir, un orden o valor en blanco;*
3. *Cuando las leyes se contradicen y ninguna prevalece sobre la otra; y,*
4. *Cuando la norma se hace inaplicable por las consecuencias que ello acarrearía, cosa que obviamente no ha querido el legislador*⁴¹²

Así las cosas, podemos concluir que el silencio del legislador en términos de la suspensión del plazo de caducidad frente a la reclamación administrativa en casos de despido indirecto –dadas las características propias de la disciplina- bien puede enmarcarse tanto dentro de la primera como la cuarta hipótesis.

En esta línea, y desde una argumentación más bien teleológica, estimamos –al igual que la jurisprudencia mayoritaria emanada de nuestros tribunales superiores- que la respuesta ha de ser encontrada en los fines perseguidos por el derecho del trabajo y los principios que lo informan. Consecuentemente, la finalidad de la interpretación de las disposiciones laborales ha de consistir “*en llegar a la médula de su razón y no en quedarse en la corteza de las palabras*”⁴¹³.

En palabras de Ferrajoli, el ejercicio de la jurisdicción “*no es la simple sujeción del juez a la ley, sino también el análisis crítico de su significado como medio de controlar su legitimidad constitucional*”⁴¹⁴. Dicho análisis bien puede beneficiarse de los principios propios del derecho laboral, cuales gozan de gran importancia al orientar la labor del intérprete frente a los vacíos legales o pasajes oscuros y contradictorios de las leyes laborales⁴¹⁵. A contrario sensu, de aplicarse una interpretación acotada a lo tradicionalmente civilista, bien podríamos caer en descontextualizaciones del carácter cautelar del Derecho del Trabajo. Así, especial análisis merece el consagrado principio protector cual, en armonía con un principio general *pro cives o pro homines* de interpretación, probablemente han de admitir la hipótesis de suspensión tan vastamente discutida.

⁴¹² Fernando Fueyo, citado por GAMONAL, S. (1998). Op. cit. 131p.

⁴¹³ DE LA LAMA, J. 1954. La interpretación jurídica en el ámbito laboral, Revista de Política Social (23). Madrid. Centro de Estudios Políticos y Sociales, Gobierno de España. 24p.

⁴¹⁴ FERRAJOLI, L. 2002. Derechos y garantías. La ley del más débil. Madrid. Editorial Trotta. 68p. Citado también en RODRIGO, C. Op. cit. 67p.

⁴¹⁵ GAMONAL, S. (1998) Op. cit. 130p.

3.2.2. PRINCIPIOS PROPIOS DE LA DISCIPLINA Y SU APLICACIÓN JURISPRUDENCIAL

Tal como hemos expuesto, la doctrina y jurisprudencia nacional mayoritaria han establecido que procede la suspensión del plazo de caducidad respecto a la acción de despido cuando se interpone un reclamo ante la Inspección del Trabajo. En ese sentido, se ha llegado a esta conclusión y al criterio asentado por medio de la labor judicial que recurre a los principios del Derecho del Trabajo, especialmente, el principio pro operario en el marco del principio protector del trabajador.

Así las cosas, la jurisprudencia nacional ha acudido a los principios del Derecho Laboral desde las funciones que éstos informan en el ordenamiento jurídico y en la labor del Juez, en el entendido que, tal como ha sido expuesto en lo precedentemente, son tres las funciones de estos principios, a saber, (i) informadora; (ii) interpretativa; e, (iii) integradora. Ahora bien, es del caso mencionar que de todas formas existe discusión a nivel doctrinal sobre si la aplicación del artículo 168 del Código del Trabajo a la acción de despido indirecto responde a la función interpretativa o informadora⁴¹⁶, en el entendido que podría considerarse que se busca zanjar el sentido y alcance de una norma, o, actuar como fuente supletoria en orden a crear una regla que la complete.

Respecto a la discusión doctrinal señalada anteriormente, nuestra postura es compartida con el criterio seguido por la E. Corte Suprema⁴¹⁷, pues los Tribunales han analizado la aplicación del artículo 168 a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo en el sentido de velar por el fin de la normativa laboral al alero de la protección que debe otorgarse al trabajador, fundamentado en la asimetría de posiciones de la relación labora en orden a que a partir de los objetivos de las disposiciones laborales se ha comprendido que el correcto entendimiento del autodespido no debe diferir del despido patronal, pues, interpretar la norma de forma restrictiva implicaría que la resolución del caso no sea del todo justa.

En ese sentido, la jurisprudencia mayoritaria e imperante en esta materia, reconoce, en base al in dubio pro operario, la facultad de los jueces de la interpretación a favor del trabajador, facultando que se haga procedente la suspensión del plazo de caducidad, pues

⁴¹⁶ SILVA, L. Op. cit. 443-444pp.

⁴¹⁷ C. Suprema. Causa ROL 41024-2016. 24.08.2016. En SILVA, L. Op. cit. 444p.

se establece que es más beneficiosa para éste frente a diversas interpretaciones de la norma que podrían restringir la presentación del libelo fundado en un despido indirecto. Así, en mérito de la situación jurídica en análisis, es del caso mencionar que respecto al *in dubio pro operario* se ha determinado que: “*No se trata de corregir la norma o de integrarla, sino sólo de determinar su verdadero sentido entre varios posibles (...) Para aplicar la regla in dubio pro operario, debe existir duda sobre el alcance de la norma, por ejemplo, cuando la regla es vaga, o cuando se estima que no hay regla que pueda aplicarse o porque simplemente la aplicación de la regla aparece como inocua*”⁴¹⁸.

3.2.3. JURISPRUDENCIA ATINGENTE A LA MATERIA EN ANÁLISIS

A continuación, procederemos a analizar diversos fallos de la jurisprudencia nacional que se manifiestan a favor y en contra de la suspensión del plazo de caducidad en el despido indirecto conforme a lo dispuesto en el artículo 168 inciso final del Código del Trabajo:

3.2.3.1 JURISPRUDENCIA A FAVOR DE LA SUSPENSIÓN DE LA CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DE AUTODESPIDO

1. La E. Corte Suprema en la causa **Rol 6335 - 2019**, con fecha 17 de febrero de 2020, rechazó el recurso de unificación de jurisprudencia, pronunciándose a favor de la suspensión del plazo de caducidad por la presentación de un reclamo administrativo ante la inspección del Trabajo, disponiendo:

*Séptimo: Que para resolver en qué sentido debe unificarse la jurisprudencia respecto de la interpretación de esta normativa, es menester recordar que, en materia laboral, **las normas procesales deben ser comprendidas integrando de manera concreta los principios inspiradores que justifican la existencia de tal disciplina, presidida, especialmente, por el principio tuitivo o protector**, y que uno de los basamentos más sensibles en este ámbito, se vincula con el derecho de las personas a acceder libremente a un tribunal de justicia para la protección de sus derechos, en cuanto consecuencia evidente del reconocimiento constitucional de lo que la doctrina y el derecho convencional y comparado denomina como derecho a la tutela*

⁴¹⁸ GAMONAL, S. (2013). Op. cit. 432p.

judicial efectiva, de especial relevancia en el contexto de la protección del derecho de los trabajadores.

Tal concepto, se alza como fundamento esencial de todo Estado de Derecho, garantizado expresamente por nuestra Carta Fundamental en el numeral 3º de su artículo 19, que reconoce **la prerrogativa universal de igual protección de la ley, el derecho a la defensa jurídica, el derecho a ser juzgado por el juez natural, y el derecho a un justo y racional procedimiento**, garantía que, además, encuentra como contrapartida orgánica los principios rectores de la actividad jurisdiccional consagrados en el artículo 76 del texto constitucional, específicamente el de inexcusabilidad, que impone a los jueces el deber imperativo de otorgar un pronunciamiento de mérito sobre la controversia que legalmente se le plantee, sin poder excusarse de hacerlo. (...)

Noveno: Que, de esta manera, una interpretación armónica de los preceptos antes indicados, teniendo en especial consideración los elementos antes mencionados, permiten concluir que **la suspensión del plazo para reclamar judicialmente de un despido, estipulado en el inciso final del ya mencionado artículo 168, es también aplicable cuando se trata del “autodespido” o despido indirecto, dado que no existe razón que permita sostener un tratamiento jurídico diferente entre el despido efectuado por el empleador y el que gestiona el propio trabajador**, especialmente en lo concerniente a la forma cómo se deben computar los plazos para impetrar las acciones pertinentes con miras a obtener el pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 162 y 163 del cuerpo legal citado. Además, como ya se indicó, **el denominado “Principio Protector” se manifiesta en materia de interpretación de enunciados normativos con la fórmula “In dubio pro operario”, conforme al cual, en caso de duda, el juzgador debe optar por la exégesis más favorable al trabajador.** (el destacado es nuestro)

2. La E. Corte Suprema en la causa **Rol 5780 - 2015**, con fecha 21 de enero de 2016, acogió el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto, disponiendo:

Undécimo: Que la interpretación armónica de los artículos 168 y 171 del Código del Trabajo permite concluir que en el caso del “autodespido” el plazo para reclamar en sede judicial se suspende en el evento que se efectúe un reclamo ante la Inspección del Trabajo, dado que no existe razón de ninguna índole que permita sostener un diferente tratamiento jurídico para el despido y el “autodespido”, en lo concerniente a la forma cómo se deben

computar los plazos para impetrar las acciones pertinentes para que los tribunales conozcan de una demanda destinada a obtener el pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 162 y 163 del cuerpo legal citado. Al efecto, **se debe tener presente los principios que informan el derecho laboral, en concreto, el denominado “principio protector”, que en materia de interpretación de enunciados normativos se manifiesta en el “in dubio pro operario”, conforme al cual los jueces en caso de duda deben acudir en elección de la exégesis más favorable al trabajador.**

Duodécimo: Que por lo tanto, es el parecer de estos juzgadores que la interpretación más acertada es la vertida en los fallos en que se apoya el recurso de unificación de jurisprudencia, toda vez que se debe garantizar el derecho del trabajador a la tutela judicial efectiva, que significa, en este caso, la posibilidad de someter a la jurisdicción la procedencia de un auto despido, en los mismos términos que el estatuto laboral prevé respecto de los trabajadores que son despedidos. Por otra parte, como se dijo, los principios generales del derecho constituyen una importante herramienta que han de utilizar los jueces en su labor de interpretación e integración de las normas legales, siendo uno de los más importantes postulados inspiradores del Derecho del Trabajo el denominado “principio pro operario”.

Décimo tercero: Que por consiguiente, la suspensión a que se refiere el artículo 168 inciso final del Código del Trabajo, es aplicable al plazo previsto para la interposición tanto de la acción de despido injustificado como de la de despido indirecto. (el destacado es nuestro)

3. La E. Corte Suprema en su causa **Rol 11249 - 2019**, con fecha 06 de junio de 2019, acogió el recurso de queja deducido respecto de la sentencia de fecha 22 de abril de 2019 de la Corte de Apelaciones de Santiago, dejando sin efecto la sentencia del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago con fecha 15 de marzo 2019, estableciendo que no se encuentra da lugar a la caducidad de la acción laboral:

Séptimo: Que el artículo 171 del Código del Trabajo le otorga al trabajador la posibilidad de invocar a su favor las causales de caducidad del vínculo laboral, que consagra el artículo 160, cuando el empleador incurra en alguna de ellas. Por su parte, su artículo 168 señala, en el último inciso, que “el plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección.

No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador”.

Octavo: Que, para determinar el correcto alcance de dicha normativa, es menester recordar que, **en materia laboral, las normas procesales deben ser comprendidas integrando de manera concreta los principios inspiradores que justifican la existencia de tal disciplina, presidida, especialmente, por el principio tuitivo o protector**, y que uno de los basamentos más sensibles en este ámbito, se vincula con el derecho de las personas a acceder libremente a un tribunal de justicia para la protección de sus derechos, en cuanto consecuencia evidente del reconocimiento constitucional de lo que la doctrina y el derecho convencional y comparado denomina como derecho a la tutela judicial efectiva, de especial relevancia en el contexto de la protección del derecho de los trabajadores. Tal concepto, se alza como fundamento esencial de todo Estado de Derecho, garantizado expresamente por nuestra Carta Fundamental en el numeral 3º de su artículo 19, que reconoce la **prerrogativa universal de igual protección de la ley, el derecho a la defensa jurídica, el derecho a ser juzgado por el juez natural, y el derecho a un justo y racional procedimiento**, garantía que, además, encuentra como contrapartida orgánica los principios rectores de la actividad jurisdiccional consagrados en el artículo 76 del texto constitucional, específicamente el de inexcusabilidad, que impone a los jueces el deber imperativo de otorgar un pronunciamiento de mérito sobre la controversia que legalmente se le plantee, sin poder excusarse de hacerlo.

Noveno: Que, de este modo, **toda interpretación que limite de alguna manera el acceso a la posibilidad de obtención de un pronunciamiento judicial que adjudique un derecho dubitado, aparece despojada de la razonabilidad y justificación que precisaría para ser aceptada** como admisible a la luz de lo dispuesto en el N° 26º del artículo 19 de la Carta Fundamental, máxime en un contexto de excepcional sensibilidad e importancia, como el del **derecho del trabajo, que se vincula con la esencia misma del ejercicio de la jurisdicción, en cuanto función tutelar de los derechos consagrados en nuestro ordenamiento**, que por la especial sensibilidad de que su rol protector impone, debe en lo posible evitar salidas incidentales que impidan un pronunciamiento de mérito.

Décimo: Que, de esta manera, una interpretación armónica de los preceptos antes indicados, teniendo en especial consideración los elementos antes mencionados, permiten concluir que **la suspensión del plazo para reclamar judicialmente un despido, estipulado en el inciso final del ya mencionado artículo 168, es también aplicable cuando se trata del “autodespido” o despido indirecto, dado que no existe razón que permita sostener un tratamiento jurídico diferente entre el despido efectuado por el empleador y el que gestiona el propio trabajador,**

*especialmente en lo concerniente a la forma cómo se deben computar los plazos para impetrar las acciones pertinentes con miras a obtener el pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 162 y 163 del cuerpo legal citado. Además, como ya se indicó, **el denominado “Principio Protector” se manifiesta en materia de interpretación de enunciados normativos con la fórmula “In dubio pro operario”, conforme al cual, en caso de duda, el juzgador debe optar por la exégesis más favorable al trabajador.***

Undécimo Que, en ese sentido, cabe concluir que el término legal a que se ha hecho referencia, esto es, el de sesenta días hábiles que señala el artículo 168 del Código del Trabajo, se suspendió durante el período de tramitación del reclamo efectuado por el trabajadora demandante ante la Inspección del Trabajo, esto es, entre el 7 de enero y el 6 de marzo de 2019, de manera que a la fecha de interposición de la demanda –14 de marzo de 2019– no había transcurrido dicho plazo. (el destacado es nuestro)

4. La E. Corte Suprema en la causa Rol **73777 - 2016**, con fecha 17 de noviembre de 2016, rechazó el recurso de queja interpuesto, pero haciendo uso de las facultades que autorizan para obrar de oficio, a fin de dejar sin efecto la sentencia de 23 de septiembre de 2016 de la Corte de Apelaciones de Santiago que confirmó la caducidad de la acción de despido indirecto, dispone:

*3°) Que de acuerdo a lo expuesto aparece que la decisión de los recurridos privó a la parte demandante del derecho a incoar una demanda para obtener el pago de prestaciones de orden laboral, en la medida que **la interpretación armónica de los artículos 168 y 171 del Código del Trabajo permite concluir que, en el caso del “autodespido”, el plazo para reclamar en sede judicial se suspende en el evento que se efectúe un reclamo ante la Inspección del Trabajo, dado que no existe razón que permita sostener un diferente tratamiento jurídico para el despido y el “autodespido” o despido indirecto, en lo concerniente a la forma cómo se deben computar los plazos para impetrar las acciones pertinentes para que los tribunales conozcan de una demanda destinada a obtener el pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 162 y 163 del cuerpo legal citado. Además, se tiene presente los principios que informan el derecho laboral, en concreto, el denominado “principio protector”, que en materia de interpretación de enunciados normativos se manifiesta en el “in dubio pro operario”, conforme al cual, en caso de duda, el juzgador debe optar por la exégesis más favorable al trabajador.** (el destacado es nuestro)*

5. La E. Corte Suprema en la causa Rol **16559 - 2018**, con fecha 18 de febrero de 2019, rechazó el recurso de queja interpuesto, pero haciendo uso de las facultades que autorizan para obrar de oficio, a fin de dejar sin efecto la sentencia de 09 de julio 2018 de la Corte de Apelaciones de Santiago, en cuanto se confirmó la declaración de oficio la caducidad de la acción de autodespido, dispone:

3.- *Que, en cuanto al plazo que tiene el trabajador para ejercer la acción de autodespido, el artículo 171 del Código del Trabajo, señala: "...el trabajador podrá poner término al contrato de trabajo y recurrir al juzgado respectivo, dentro de sesenta días hábiles, contado desde la terminación..."*.

Por su parte, el artículo 168 del mismo cuerpo normativo al reglar la acción de despido injustificado refiere: "El trabajador... podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles contados desde la separación..." y el inciso final del citado artículo establece: "El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador".

4.- *Que la interpretación armónica de los artículos 168 y 171 del Estatuto Laboral permite concluir que en el caso del "autodespido" el plazo para reclamar en sede judicial se suspende en el evento que se efectúe un reclamo ante la Inspección del Trabajo, dado que no existe razón de ninguna índole que permita sostener un diferente tratamiento jurídico para el despido y el "autodespido", en lo concerniente a la forma cómo se deben computar los plazos para impetrar las acciones pertinentes, para que los tribunales conozcan de una demanda destinada a obtener el pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 162 y 163 del cuerpo legal citado. Al efecto, se debe tener presente los principios que informan el derecho laboral, en concreto, el denominado "principio protector", que en materia de interpretación de enunciados normativos se manifiesta en el "in dubio pro operario", conforme al cual los jueces en caso de duda deben acudir en elección de la exégesis más favorable al trabajador.*
(es destacado es nuestro)

6. La E. Corte Suprema en la causa Rol **14774 - 2018**, con fecha 26 de julio de 2018, acogió el recurso de queja interpuesto, disponiendo:

Quinto: Que, de acuerdo a lo expuesto, aparece que la decisión de los recurridos privó a la parte demandante del derecho a incoar una demanda para obtener el pago de prestaciones de orden laboral, en la medida que, a juicio de esta Corte, la interpretación armónica de los artículos 168 y 171 del Código de Trabajo permite concluir que, en el caso del “auto despido”, **el plazo para reclamar en sede judicial se suspende en el evento que se ejerza aquella ante la Inspección del Trabajo, dado que no existe razón que permita sostener un diferente tratamiento jurídico para el despido efectuado por el empleador y el despido indirecto, en lo concerniente a la forma cómo se deben computar los plazos para impetrar las acciones pertinentes con miras a obtener el pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 162 y 163 del cuerpo legal citado. Además, se tienen presente los principios que informan el derecho laboral, en concreto, el denominado “Principio Protector”, que en materia de interpretación de enunciados normativos se manifiesta en el “In dubio pro operario”, conforme al cual, en caso de duda, el juzgador debe optar por la exégesis más favorable al trabajador.**

Sexto: Que, en ese sentido, cabe concluir que el término de caducidad de la acción se suspendió durante el período de tramitación del reclamo efectuado por el trabajador demandante ante la Inspección del Trabajo, esto es, entre el 19 de enero y el 28 de febrero último, de manera que a la fecha de interposición de la demanda de autos –18 de abril de 2018– no había transcurrido el plazo máximo de sesenta días hábiles a que se refiere el artículo 171 del Código del Trabajo.

Séptimo: Que, por ende, debió aplicarse el inciso final del artículo 168 del Código del Trabajo, razón por la que se debe concluir que se ha cometido un error que importa una grave falta que hace procedente el presente arbitrio, desde que la **equivocada y mal fundada resolución impugnada condujo a denegar a la parte demandante el acceso a un pronunciamiento judicial, arista integrante del debido proceso garantizado constitucionalmente y que ningún tribunal de la República puede soslayar.** (el destacado es nuestro)

7. La E. Corte Suprema en la causa **Rol 34196 - 2015**, con fecha 12 de enero de 2016, acogió el recurso de queja interpuesto, disponiendo:

Primero: Que se ha interpuesto recurso de queja en contra de los ministros de la Corte de Apelaciones de Santiago, por confirmar la resolución de primer grado que declaró que la demanda fue interpuesta extemporáneamente, porque el cómputo del plazo para la interposición de la demanda debe suspenderse con motivo de la gestión efectuada ante la autoridad administrativa,

Inspección del Trabajo, entre el 20 de mayo y el 22 de junio del año 2015, en atención a lo dispuesto en los artículos 168 inciso final y 171 del Código del Trabajo.

*Segundo: Que en el informe de fojas 16, los ministros recurridos expresan que se incurrió en un error de cálculo al computar el plazo, **porque la demanda se presentó efectivamente el día 87 hábil desde la desvinculación indirecta, o el día 59 hábil, si se descuenta el periodo señalado en el motivo anterior, lo que la sitúa en la hipótesis de temporalidad que jurídicamente se determinó en los basamentos de la sentencia. Por ello, del nuevo cómputo, aparece que al haberse interpuesto en los plazos señalados, la sentencia debió haber revocado lo resuelto, no sólo en lo jurídico, como lo hizo, sino que, además, en lo fáctico, y dar lugar a la tramitación de la demanda.***

Tercero: Que como ha informado la Corte, corresponde acoger el recurso de queja para subsanar el error de hecho que se cometió con respecto al plazo, lo que constituye una falta grave, en atención a que, no obstante que el razonamiento jurídico que lo sustenta es el apropiado, por el errado cálculo en que incurrieron, con ello se priva a la demandante del derecho a la tutela judicial efectiva, cuestión que tampoco fue subsanada cuando el demandante solicitó su rectificación y enmienda.

8. La E. Corte Suprema en la causa Rol **87910 - 2016**, con fecha 22 de diciembre de 2016, rechazó el recurso de queja interpuesto, pero haciendo uso de las facultades que autorizan para obrar de oficio, a fin de dejar sin efecto la sentencia de 03 de noviembre de 2016 de la Corte de Apelaciones de Santiago, en cuanto se confirmó la declaración de oficio la caducidad de la acción de autodespido, dispone:

*3º) Que de acuerdo a lo expuesto aparece que la decisión de las recurridas privó a la parte demandante del derecho a incoar una demanda para obtener el pago de prestaciones de orden laboral, en la medida que la interpretación armónica de los artículos 168 y 171 del Código del Trabajo permite concluir que, **en el caso del “autodespido”, el plazo para reclamar en sede judicial se suspende en el evento que se efectúe un reclamo ante la Inspección del Trabajo, dado que no existe razón que permita sostener un diferente tratamiento jurídico para el despido y el “autodespido” o despido indirecto, en lo concerniente a la forma cómo se deben computar los plazos para impetrar las acciones pertinentes para que los tribunales conozcan de una demanda destinada a obtener el pago de las indemnizaciones a que se refieren***

los artículos 162 y 163 del cuerpo legal citado. Además, **se tiene presente los principios que informan el derecho laboral, en concreto, el denominado “principio protector”, que en materia de interpretación de enunciados normativos se manifiesta en el “in dubio pro operario”, conforme al cual, en caso de duda, el juzgador debe optar por la exégesis más favorable al trabajador.**

4°) Que en ese sentido, cabe concluir que el término de caducidad de la acción se suspendió durante el período de tramitación del reclamo efectuado por el trabajador demandante ante la Inspección del Trabajo, esto es, entre el 8 de junio y el 5 de julio del 2016, de manera que a la fecha de interposición de la demanda -13 de septiembre de 2016- no había transcurrido el plazo máximo de sesenta días hábiles que contempla el artículo 171 del Estatuto Laboral. (el destacado es nuestro)

9. La I. Corte de Apelaciones de Santiago en la causa **Rol 173 - 2013**, con fecha 19 de abril de 2013, revocó la resolución apelada con fecha 14 de enero de 2013 que declara de oficio la caducidad de la acción, disponiendo:

3°) Que a juicio de este tribunal ad-quem, **el plazo de caducidad de la acción de despido indirecto, que regla el Art. 171 del Código del Trabajo, se somete al mismo régimen de suspensión a que se refiere el inciso final del Art. 168 del Código del Ramo**, y que preceptúa –cuando la terminación del contrato de trabajo es por voluntad del empleador- que el plazo de sesenta días hábiles para ejercer la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, “...se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.”;

4°) **Que, en efecto, no puede interpretarse la disposición del Art. 171 inciso primero del Código del Trabajo en la forma restrictiva como lo hizo la juez a-quo, por cuanto, tratándose del ejercicio de acciones cuyo fin es la protección de derechos laborales, la interpretación de las normas debe hacerse de tal modo que conduzca o facilite la tutela judicial efectiva de aquellos derechos. Ello, porque las disposiciones de las leyes laborarles deben interpretarse a la luz de las disposiciones constitucionales que consagran no sólo la protección del trabajo, sino también de aquellas que establecen la igual protección en el ejercicio de los derechos; de modo tal que cualquier interpretación en orden a diferenciar**

dicha protección -en este caso, entre trabajadores que son despedidos y aquellos que se auto despiden-, en perjuicio de éstos últimos, no solo es inicua, sino que es inadmisibles por contrariar los principios protectores ya señalados;

5°) Que dicho lo anterior, la correcta exégesis del inciso primero del ya citado Art. 171 del Código del Trabajo no puede hacerse en desmedro del ejercicio de la acción que allí se contempla, sino que en un sentido más amplio y en armonía con lo que dispone el inciso final del Art. 168 del mismo cuerpo legal, esto es, que no sólo permita ejercer la acción sino que además no prive al trabajador que se autodespide del mismo derecho que favorece al trabajador que es despedido, esto es, recurrir ante el órgano administrativo encargado de fiscalizar las relaciones laborales; y en consecuencia, someterlo al mismo régimen de suspensión del plazo de caducidad para presentar la demanda por el tiempo que demore el reclamo administrativo. Concluir lo contrario significaría que el trabajador que ejerce su derecho al auto despido queda, por hacer uso del mismo, sancionado con un acortamiento de los plazos, en circunstancias que el legislador hace aplicable el mismo régimen jurídico en cuanto a reclamar el derecho a ser indemnizado, ya sea que el despido provenga de un acto del empleador, como cuando proviene de la voluntad del trabajador.

*6°) Que tal conclusión interpretativa se desprende, asimismo, de la regla del Art. 22 inciso primero del Código Civil, en cuanto establece que: “El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía.” Conforme a ello, la disposición del inciso primero del Art. 171 del Código del Trabajo debe armonizarse con lo que dispone el Art. 168 del mismo Código en su último inciso, de tal manera que **el ejercicio de los derechos laborales –independientemente de quien ponga término al contrato- quede sometido a iguales normas, incluidos los plazos para reclamar la tutela respectiva.** (el destacado es nuestro)*

10. La I. Corte de Apelaciones de Santiago en la causa **Rol 435 - 2016**, con fecha 22 de abril de 2016, revocó la resolución apelada con fecha 28 de enero de 2016, que declara de oficio la caducidad de la acción, disponiendo:

3°) Que a juicio de este tribunal ad-quem, el plazo de caducidad de la acción de despido indirecto, que regla el artículo 171 del Código del Trabajo, se somete al mismo régimen de suspensión a que se refiere el inciso final del artículo 168 del Código del Ramo, y que preceptúa -cuando la terminación del contrato de trabajo es por voluntad del empleador- que el plazo de sesenta días

hábiles para ejercer la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, "...se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.";

*4°) Que, en efecto, no puede interpretarse la disposición del artículo 171 inciso primero del Código del Trabajo en la forma restrictiva como lo hizo la juez a-quo, por cuanto, **tratándose del ejercicio de acciones cuyo fin es la protección de derechos laborales, la interpretación de las normas debe hacerse de tal modo que conduzca o facilite la tutela judicial efectiva de aquellos derechos. Ello, porque las disposiciones de las leyes laborales deben interpretarse a la luz de las disposiciones constitucionales que consagran no sólo la protección del trabajo, sino también de aquellas que establecen la igual protección en el ejercicio de los derechos; de modo tal que cualquier interpretación en orden a diferenciar dicha protección -en este caso, entre trabajadores que son despedidos y aquellos que se auto despiden-, en perjuicio de éstos últimos, no solo es inocua, sino que es inadmisibles por contrariar los principios protectores ya señalados;***

*5°) Que dicho lo anterior, **la correcta exégesis del inciso primero del ya citado artículo 171 del Código del Trabajo no puede hacerse en desmedro del ejercicio de la acción que allí se contempla, sino que en un sentido más amplio y en armonía con lo que dispone el inciso final del artículo 168 del mismo cuerpo legal, esto es, que no sólo permita ejercer la acción sino que además no privar al trabajador que se autodespide del mismo derecho que favorece al trabajador que es despedido, esto es, recurrir ante el órgano administrativo encargado de fiscalizar las relaciones laborales; y en consecuencia, someterlo al mismo régimen de suspensión del plazo de caducidad para presentar la demanda por el tiempo que demore el reclamo administrativo. Concluir lo contrario significaría que el trabajador que ejerce su derecho al auto despido queda, por hacer uso del mismo, sancionado con un acortamiento de los plazos, en circunstancias que el legislador hace aplicable el mismo régimen jurídico en cuanto a reclamar el derecho a ser indemnizado, ya sea que el despido provenga de un acto del empleador, o sea, cuando el trabajador se vea enfrentado a la situación de autodespedirse.***

6°) Que tal conclusión interpretativa se desprende, asimismo, de la regla del artículo 22 inciso primero del Código Civil, en cuanto establece que: "El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía." Conforme a ello, la disposición del inciso primero del artículo 171

*del Código del Trabajo debe armonizarse con lo que dispone del artículo 168 del mismo Código en su último inciso, de tal manera que **el ejercicio de los derechos laborales – independientemente de quien ponga término al contrato- quede sometido a iguales normas, incluidos los plazos para reclamar la tutela respectiva.** (el destacado es nuestro)*

11. La E. Corte Suprema en la causa **Rol 13503 - 2015**, con fecha 29 de octubre de 2015, rechazó el recurso de queja interpuesto, pero haciendo uso de las facultades que autorizan para obrar de oficio, a fin de dejar sin efecto la sentencia con fecha 31 de agosto de 2015 de la I. Corte de Apelaciones de San Miguel que confirmó la resolución que acogió la excepción de caducidad de la acción de despido indirecto deducida, disponiendo:

*2° Que de acuerdo a lo expuesto aparece que la decisión de los recurridos privó a la parte demandante del derecho a incoar una demanda para obtener el pago de prestaciones de orden laboral, en la medida que la interpretación armónica de los artículos 168 y 171 del Código del Trabajo permite concluir que, en el caso del “autodespido”, el plazo para reclamar en sede judicial se suspende en el evento que se ejerza aquella ante la Inspección del Trabajo, dado que **no existe razón que permita sostener un diferente tratamiento jurídico para el despido efectuado por el empleador y el “autodespido” o despido indirecto, en lo concerniente a la forma cómo se deben computar los plazos para impetrar las acciones pertinentes con miras a obtener el pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 162 y 163 del cuerpo legal citado. Además, se tienen presente los principios que informan el derecho laboral, en concreto, el denominado “Principio Protector”, que en materia de interpretación de enunciados normativos se manifiesta en el “In dubio pro operario”, conforme al cual, en caso de duda, el juzgador debe optar por la exégesis más favorable al trabajador.***

3° Que en ese sentido, cabe concluir que el término de caducidad de la acción se suspendió durante el período de tramitación del reclamo efectuado por la trabajadora demandante ante la Inspección del Trabajo, esto es, entre el 11 de marzo y el 10 de abril del 2015, de manera que a la fecha de interposición de la demanda de autos – 4 de mayo de 2015 - no había transcurrido el plazo máximo de sesenta días hábiles a que se refiere el artículo 171 del Código del Trabajo. (el destacado es nuestro)

12. La E. Corte Suprema en la causa **Rol 9812 - 2019**, con fecha 11 de junio de 2019, acogió el recurso de queja interpuesto, disponiendo:

Sexto: Que, de acuerdo a lo expuesto, aparece que la decisión de los recurridos privó a la parte demandante del derecho a incoar una demanda para obtener el pago de prestaciones de orden laboral, en la medida que la interpretación armónica de los artículos 168 y 171 del Código del Trabajo permite concluir que, en el caso del “auto despido”, el plazo para reclamar en sede judicial se suspende en el evento que se ejerza aquella ante la Inspección del Trabajo, dado que **no existe razón que permita sostener un diferente tratamiento jurídico para el despido efectuado por el empleador y el despido indirecto, en lo concerniente a la forma cómo se deben computar los plazos para impetrar las acciones pertinentes** con miras a obtener el pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 162 y 163 del cuerpo legal citado. Además, se **tienen presente los principios que informan el derecho laboral, en concreto, el denominado “Principio Protector”, que en materia de interpretación de enunciados normativos se manifiesta en el “In dubio pro operario”, conforme al cual, en caso de duda, el juzgador debe optar por la exégesis más favorable al trabajador.**

Séptimo: Que, en ese sentido, cabe concluir que el término de caducidad de la acción se suspendió durante el período de tramitación del reclamo efectuado por la trabajadora demandante ante la Inspección del Trabajo, esto es, entre el 11 de octubre de 2018 y el 7 de enero último, de manera que a la fecha de interposición de la demanda–16 de enero de 2019– no había transcurrido el plazo máximo de sesenta días hábiles a que se refiere el artículo 171 del Código del Trabajo. (el destacado es nuestro)

13. La E. Corte Suprema en la causa **Rol 41024 - 2016**, con fecha 24 de agosto de 2016, acogió el recurso de queja interpuesto, disponiendo:

Octavo: Que la figura del auto despido o despido indirecto, contemplada en el artículo 171 del Código del Trabajo, está concebida para el caso que sea el empleador el que incurre en una causal de término del contrato de trabajo –específicamente las de los numerales 1, 5 ó 7 del artículo 160 del Código del Trabajo– de manera que se radica en la persona del trabajador, el derecho a poner término al contrato y a solicitar al tribunal que ordene el pago de las indemnizaciones que correspondan por el despido, con los incrementos que señala la ley. Si el tribunal rechaza el reclamo del trabajador, se entiende que el contrato terminó por renuncia. El criterio de este tribunal ha sido el de asemejar el auto despido o despido indirecto en todo orden de materias al despido, como acto unilateral del empleador, habiendo establecido, por la vía de la unificación de

jurisprudencia, que cuando se verifica un auto despido también procede la figura de la nulidad contemplada en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo.

Noveno: Que, de esta forma, es necesario considerar que el artículo 171 del Código del Trabajo, al regular la acción de despido indirecto señala: “ ... el trabajador podrá poner término al contrato de trabajo y recurrir al juzgado respectivo, dentro de sesenta días hábiles, contado desde la terminación ... ”. Por su parte, el artículo 168 del mismo cuerpo normativo al reglar la acción de despido injustificado refiere: “El trabajador ... podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles contados desde la separación ... ” y el inciso final del citado artículo establece: “El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador”.

Décimo: Que la interpretación armónica de los artículos 168 y 171 del Código del Trabajo permite concluir que en el caso del “autodespido” el plazo para reclamar en sede judicial se suspende en el evento que se efectúe un reclamo ante la Inspección del Trabajo, **dado que no existe razón de ninguna índole que permita sostener un diferente tratamiento jurídico para el despido y el “autodespido”, en lo concerniente a la forma cómo se deben computar los plazos para impetrar las acciones pertinentes** para que los tribunales conozcan de una demanda destinada a obtener el pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 162 y 163 del cuerpo legal citado.

Al efecto, **se debe tener presente los principios que informan el derecho laboral, en concreto, el denominado “principio protector”, que en materia de interpretación de enunciados normativos se manifiesta en el “in dubio pro operario”, conforme al cual los jueces en caso de duda deben acudir en elección de la exégesis más favorable al trabajador.**

Undécimo: Que si bien esta Corte ha sostenido reiteradamente que es improcedente utilizar la vía disciplinaria para modificar decisiones jurisdiccionales basadas en una determinada interpretación de las normas que regulan la cuestión sometida a la decisión del tribunal, la efectuada por los sentenciadores amerita ser corregida por esta vía, desde que se aparta injustificadamente de la que resulta ser la acertada, lesionando el derecho del trabajador a la tutela judicial efectiva, que significa, en este caso, la posibilidad de someter a la jurisdicción la procedencia de un auto despido, en los mismos términos que el estatuto laboral prevé respecto de los trabajadores que son despedidos.

En efecto, la interpretación restrictiva que los sentenciadores hicieron del artículo 168 en relación al 171, ambos del Código del Trabajo, impidió que la jurisdicción emitiera un pronunciamiento sobre el fondo del asunto, en circunstancias que si se hubiera aplicado el tratamiento previsto para las acciones por despido, necesariamente tendría que haberse contabilizado el período durante el cual se tramitó el reclamo deducido por el interesado ante el órgano administrativo, para efectos de entender suspendido el plazo que prevé el artículo 171 citado en relación a la acción por auto despido. (el destacado es nuestro)

14. La I. Corte de Apelaciones de Santiago en la causa **Rol 2030 - 2016**, con fecha 11 de noviembre de 2016, revocó la resolución apelada con fecha 14 de mayo de 2016, disponiendo:

1°.- Que no resulta razonable efectuar una interpretación restrictiva de la institución de la suspensión, prevista en el inciso final del artículo 168 del Código del Trabajo, fundados al efecto únicamente en que el apartado primero de dicho precepto, al que se remite la regla que se analiza, refiere en su exposición los casos de terminación de contrato conforme a los artículos 159, 160 y 161 del citado estatuto legal, sin efectuar referencia a la situación apuntada en el artículo 171 del mismo cuerpo normativo.

En efecto, nada obsta a que el trabajador que pone término al contrato de trabajo de acuerdo a la citada norma pueda eventualmente recurrir a la autoridad administrativa especializada con la finalidad de obtener una tutela informada y técnica que le permita avizorar de mejor forma la manera en que ha de defender sus derechos y en que se le posibilite encontrar ámbitos de solución colaborativa extrajudicial a su conflicto, de manera que existiendo del modo propuesto idénticos objetivos que debiesen entenderse pretendidos por el legislador al momento de privilegiar la búsqueda de soluciones administrativas por parte del trabajador que es despedido por su empleador, de aquel otro que frente a los incumplimientos contractuales de éste ha debido voluntariamente “autodespedirse”, vale decir, la misma razón, no puede sino concluirse que debe imponerse, en definitiva, la misma disposición;

2°.- Que en el mismo sentido propuesto no puede desconocerse tampoco que la norma que establece la suspensión del término para deducir la demanda ante el juzgado del trabajo correspondiente dentro del plazo de sesenta días, mismo que contempla al aludido artículo 171,

se remite en el enunciado de la institución únicamente al “plazo contemplado en el inciso primero”, redacción literal que no resulta suficiente, a juicio de estos sentenciadores, para colegir la intención del legislador de exceptuar de dicha prebenda -cuyas eventuales ventajas, como se ha dicho, han sido expresamente inquiridas del modo propuesto- a los trabajadores que se hallan en la situación del artículo 171 del Código del Trabajo.

3°.- Que, juntamente, es menester considerar que los fines legislativos del trámite ante la Inspección del Trabajo, es construir una oportunidad desformalizada ante la Administración que permita una salida rápida del conflicto laboral, en beneficio del trabajador, y de tal manera, además, obtener un beneficio sistémico para la buena Administración de Justicia, cual es descongestionar la vía jurisdiccional. En tal sentido, aparece como más coherente a los fines laboral y sistémico la consideración de la suspensión extendida como beneficio legal, a aquel trabajador que concurre precisamente a realizar el trámite del reclamo ante la Inspección del Trabajo, dando pie a la opción de descongestionar la vía jurisdiccional, sea ello por causa de un despido injustificado, sea por un despido indirecto. (el destacado es nuestro)

Pues bien, los fallos arriba citados, los cuales reflejan la opinión predominante de los Tribunales de Justicia respecto de la controversia en comento, develan una aplicación mayormente uniforme de determinados criterios al resolver a favor de la suspensión de la caducidad de la acción de autodespido al mediar una reclamación administrativa ante la Inspección del Trabajo. Cabe señalar que todos estos criterios han sido ya analizados en lo precedente de esta investigación.

En este sentido, resulta determinante la consideración y aplicación de los principios especializados e inspiradores de la disciplina laboral, debiendo estos, a juicio de nuestros sentenciadores, ser concretamente integrados por las normas procesales de la rama. El principio protector, así como su manifestación en materia de interpretación o exégesis como in dubio pro operario, parecieran ser el primer y más esencial argumento al dirimir la jurisprudencia respecto de la suspensión del plazo de caducidad de la acción en casos de despido indirecto.

En segundo lugar, la jurisprudencia consultada cita cómo prerrogativa universal la igualdad ante la ley, así como el derecho a la defensa jurídica y el derecho a un justo y racional proceso. Los derechos anteriores constituyen garantías de rango constitucional y,

conforme el tratamiento que han dado los Tribunales a la problemática planteada respecto de la suspensión en comento, se verían vulnerados de no admitirse dicha suspensión en materia de autodespido. En esta línea, han determinado nuestros Tribunales que toda interpretación debe conducir o facilitar la tutela judicial efectiva.

Dicha tutela se vería vulnerada en caso de diferenciar la protección que recae sobre el ejercicio de derechos entre trabajadores despedidos y aquellos que se autodespiden. Lo anterior, al considerar las Cortes que el ejercicio de los derechos laborales (y las acciones que pretenden ampararlos), independientemente de quién ponga término a la relación laboral, deben ser sometidos a iguales normas, incluidos los plazos dispuestos para reclamar la tutela respectiva.

Consultando al derecho común, en virtud de su carácter supletorio (más no absoluto), la jurisprudencia hace referencia al artículo 22 del Código Civil, conocido también como elemento “sistemático” de interpretación formal y el cual mira el contexto de la Ley para ilustrar su sentido.

Por último, se tiene en consideración el espíritu del legislador quien, conforme la historia legislativa de la rama, busca posibilitar y facilitar la solución colaborativa extrajudicial. Lo anterior, puesto que la resolución de conflictos por vía administrativa importa un beneficio sistémico para la buena administración de justicia. Por lo tanto, dado que la reclamación administrativa, para el legislador, racionalmente detenta igual finalidad en casos tanto de despidos efectuados por el empleador como aquellos gestionados por el propio trabajador, iguales condiciones han de mediar en ambos casos, cumpliéndose así, en la especie, con el viejo adagio jurídico que dispone que, *a igual razón, igual disposición*.

Todo lo anterior responde al hecho que la jurisprudencia mayoritaria, particularmente de los Tribunales Superiores de Justicia, estiman que la remisión efectuada por el artículo 171 del Código del Trabajo únicamente al inciso primero del artículo 168 del mismo cuerpo legal no resulta suficiente como para colegir una intención del legislador de dar un trato diferente a los casos de terminación de la relación laboral en aparente conflicto.

3.2.3.2. JURISPRUDENCIA QUE RECHAZA LA SUSPENSIÓN DE LA CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DE AUTODESPIDO

1. La I. Corte de Apelaciones de Santiago en la causa **Rol 986 - 2016**, con fecha 24 de junio de 2016, confirmó la resolución con fecha 06 de mayo de 2016 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, pronunciándose en contra de la suspensión del plazo de caducidad de la acción de despido indirecto, disponiendo:

Segundo: La caducidad actúa como un modo de extinguir la facultad para ejercer algún derecho, por su falta de ejercicio dentro de un plazo previsto para ello. Es sobradamente conocido que opera “ipso iure”, de manera que no requiere de declaración previa. En tales casos, la labor jurisdiccional se reduce a constatar su concurrencia. El sustrato de la caducidad apunta a la consolidación de alguna situación jurídica determinada, de manera que la ley acude generalmente a plazos muy breves; de ahí que un instituto como la suspensión – que evita o impide ese efecto de consolidación-, precisa de alguna norma expresa o inequívoca a través de la cual esa misma ley sustraiga de tales consecuencias al derecho comprometido. Es lo que acontece, exactamente, con el artículo 168 del Código del Ramo, pero no existe una regla semejante para la hipótesis que consulta el artículo 171.

Tercero: Suele indicarse que lo que se viene señalando conduce a un tratamiento discriminatorio, esto es, que un trabajador despedido tendría mayores prerrogativas que uno que decide por sí mismo poner término al contrato de trabajo, cuando es su empleador quien incurre en causales de incumplimiento grave (genéricamente denominado). Empero, no cualquier diferenciación puede ser proscrita por el Derecho, sólo aquellas que carezcan de razonabilidad. Desde esa óptica, parece natural que no tenga mayor sentido la posibilidad de un reclamo administrativo – cuando menos para los fines que importan-, si ha sido el mismo trabajador quien ha resuelto causar la terminación del contrato. Vistas así las cosas, puede entenderse que la ley (artículo 171) disponga que en tal evento el trabajador podrá “recurrir al juzgado respectivo”, dentro del término de 60 días, sin referencia alguna a la posibilidad de acudir a la Inspección ni menos a una hipotética suspensión del plazo para demandar.

Cuarto: La pretensión del recurrente, explícita o implícita, es instar a esta Corte para que lleve a cabo una labor de integración del Derecho y, conforme a ello, entender que donde la ley no ha dicho algo estaría necesariamente manifestando una intencionalidad que tendría que ser proclive a los intereses del trabajador, por tratarse de la parte más débil y porque de ese modo se aseguraría la protección de su derecho. Por lo pronto, la tutela judicial

*efectiva siempre está sujeta al cumplimiento de plazos o a la observancia de formalidades que pueden obstar a ella; y, de otro lado, tampoco se está ante un caso donde tenga cabida el criterio “in dubio pro operario”, porque éste opera cuando realmente una misma norma (el artículo 171) puede ser interpretada de diversas maneras, cuando hay una verdadera duda; porque “No se trata de corregir la norma, ni siquiera de integrarla: sólo cabe utilizar esta regla cuando existe una norma y únicamente para determinar el verdadero sentido dentro de varios posibles. De modo que **cuando una norma no existe, no es posible recurrir a este procedimiento para sustituir al encargado de dictarla** (Américo Plá Rodríguez, “Los Principios del Derecho del Trabajo”, Depalma, 1978, p. 88); y en tal sentido es elocuente que en el procedimiento de tutela –de reciente incorporación-, el legislador haya previsto expresamente la suspensión del plazo de caducidad, sin hacer lo propio en el despido indirecto. (el destacado es nuestro)*

2. La I. Corte de Apelaciones de Santiago en la causa **Rol 953 - 2017**, con fecha 27 de junio de 2017, confirmó la resolución con fecha 12 de mayo de 2017 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, pronunciándose en contra de la suspensión del plazo de caducidad de la acción de despido indirecto, disponiendo:

*Segundo: Sin perjuicio de lo antes señalado, lo cierto es en la especie la acción se presentó el 4 de mayo del 2017, fecha en la que la acción se encontraba caducada, toda vez que la suspensión del plazo que se pretende hacer valer no rige en los casos del autodespido, pues tal como se ha resuelto en anteriores ocasiones, la caducidad actúa como un modo de extinguir la facultad para ejercer algún derecho, por su falta de ejercicio dentro de un plazo previsto para ello. **El sustrato de la caducidad apunta a la consolidación de alguna situación jurídica determinada, de manera que la ley acude generalmente a plazos muy breves; de ahí que un instituto como la suspensión -que evita o impide ese efecto de consolidación-, precisa de alguna norma expresa o inequívoca a través de la cual esa misma ley sustraiga de tales consecuencias al derecho comprometido. Es lo que acontece, exactamente, con el artículo 168 del Código del Ramo, pero no existe una regla semejante para la hipótesis que consulta el artículo 171;***

Tercero: Que suele indicarse que lo que se viene señalando conduce a un tratamiento discriminatorio, esto es, que un trabajador despedido tendría mayores prerrogativas que uno que decide por sí mismo poner término al contrato de trabajo, cuando es su empleador quien incurre en causales de incumplimiento grave (genéricamente denominado). Empero, no cualquier diferenciación puede ser proscrita por el Derecho, sólo aquellas que carezcan de razonabilidad.

Desde esa óptica, parece natural que no tenga mayor sentido la posibilidad de un reclamo administrativo cuando— menos para los fines que importan—, si ha sido el mismo trabajador quien ha resuelto causar la terminación del contrato. Vistas así las cosas, puede entenderse que la ley (artículo 171) disponga que en tal evento “ podrá recurrir al juzgado respectivo , é el trabajador ” dentro del término de 60 días, sin referencia alguna a la posibilidad de acudir a la Inspección ni menos a una hipotética suspensión del plazo para demandar;

Cuarto: Que entender lo contrario, explícita o implícita, implica una labor de integración del Derecho y, conforme a ello, entender que donde la ley no ha dicho algo estar a necesariamente manifestando una intencionalidad que tendría que ser proclive a los intereses del trabajador, por tratarse de la parte más débil y porque de ese modo se asegurará a la protección de su derecho. Por lo pronto, la tutela judicial efectiva siempre está sujeta al cumplimiento de plazos o a la observancia de formalidades que pueden obstar a ella; y, de otro lado, tampoco se está ante un caso donde tenga cabida el criterio “in dubio pro operario”, porque éste opera cuando realmente una misma norma (el artículo 171) puede ser interpretada de diversas maneras, cuando hay una verdadera duda; porque “ No se trata de corregir la norma, ni siquiera de integrarla: sólo cabe utilizar esta regla cuando existe una norma y únicamente para determinar el verdadero sentido dentro de varios posibles. De modo que cuando una norma no existe, no es posible recurrir a este procedimiento para sustituir al encargado de dictarla (Américo Plá Rodríguez, “Los Principios del Derecho del Trabajo”, Depalma, 1978, p. 88); y en tal no se ha previsto expresamente la suspensión del plazo de caducidad, en el despido indirecto, y la acción de tutela que se intenta con ocasión del mismo. (el destacado es nuestro)

3. La I. Corte de Apelaciones de Santiago en la causa Rol 2509 - 2017, con fecha 06 de diciembre de 2017, confirmó la resolución con fecha 03 de noviembre de 2017 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, pronunciándose a favor de declarar de oficio la caducidad de la acción de despido indirecto, cobro de indemnizaciones y recargo legal:

*Tercero: Que la pretensión del recurrente, explícita o implícita, es instar a esta Corte para que lleve a cabo una labor de integración del Derecho y, conforme a ello, entender que donde la ley no ha dicho algo estar a necesariamente manifestando una intencionalidad que tendría que ser proclive a los intereses del trabajador, por tratarse de la parte más débil y porque de ese modo se asegurar a la protección de su derecho. Por lo pronto, **la tutela judicial efectiva siempre está sujeta al cumplimiento de plazos o a la observancia de formalidades que pueden obstar a ella; y, de***

otro lado, tampoco se está ante un caso donde tenga cabida el criterio " in dubio pro operario", porque éste opera cuando realmente una misma norma (el artículo 171) puede ser interpretada de diversas maneras, cuando hay una verdadera duda (...) (el destacado es nuestro)

Como bien puede colegirse de los fallos aquí citados, la posición jurisprudencial minoritaria ha resuelto negar la suspensión del plazo de caducidad de la acción contemplada por el artículo 168 del Código del Trabajo al tratarse de casos de terminación de la relación laboral por despido indirecto.

En primer lugar, desde una perspectiva más bien positivista, aquellas resoluciones que se declaran en contra de la suspensión de caducidad se remiten al estatuto caducitario elaborado por la doctrina civilista. En este sentido, declaran que la caducidad opera *ipso iure* y, por tanto, la labor jurisdiccional ha de limitarse a constatar su concurrencia. Lo anterior, en los hechos, implica que los Tribunales han de limitarse a computar el transcurso del plazo caducitario. En esta línea, y reflejo de la más bien inamovible doctrina civil en la materia, toda suspensión de la caducidad precisa de una norma expresa e inequívoca. El requisito al que alude la jurisprudencia en contra de suspensión invoca una de las características esenciales de la institución según los juristas civiles aquí ya citados, a saber, que no procede en caso de caducidad, ésta va de la mano de la no interrupción y, en conjunto, constituyen un elemento diferenciador determinante respecto de la prescripción liberatoria.

Respecto del Derecho del Trabajo, los fallos aquí comentados señalan (a diferencia de aquellos citados en el numeral anterior), que la tutela efectiva se encuentra siempre sujeta al cumplimiento de plazos o la observancia de determinadas formalidades, no pudiendo invocarse la naturaleza particular de la relación laboral o sus principios inspiradores como excepción. Por lo tanto, no interviene en el caso particular el principio protector. Tampoco opera el principio *in dubio pro operario*, puesto este sólo ha de ser considerado si una misma norma puede ser interpretada de diversas maneras, hecho que no se constituiría en el caso particular en que la norma de excepción a la no suspensión no existe.

Por último, la postura contraria a la suspensión de la acción que nos convoca señala, adicionalmente, que en materia de autodespido el reclamo administrativo “no tiene mayor sentido”, puesto que en dicho caso ha sido el mismo trabajador quien resuelve la terminación del contrato. Lo anterior resulta bastante peculiar puesto que, en los hechos, pretende determinar la “utilidad” de la instancia administrativa, no obstante se posiciona en contra de las interpretaciones o actividad exegética ante la falta de norma concreta.

IV. CONCLUSIONES

La información recabada, estudiada y aquí sistematizada da cuenta de los efectos producidos por la terminación del contrato de trabajo por despido indirecto en orden a cómo opera la institución de la caducidad en sede laboral. En ese sentido, es posible vislumbrar las diversas problemáticas que presenta la adopción de instituciones civiles en sede laboral, existiendo incongruencias de base por la falta de una norma expresa que establezca una regulación respecto al término del vínculo por despido indirecto.

En ese orden, los principios que rigen el Derecho del Trabajo, así como el marco y directrices establecidos por el sistema de terminación del contrato laboral vigente en Chile y su finalidad, razonable e inevitablemente permiten deducir que toda institución jurídica, independiente de su carácter u origen, debe adecuarse a los parámetros y características propios de la rama del Derecho a la que se pretende adoptar y, por ende, aplicar.

Lo anterior, bien puede observarse en torno a los problemas prácticos que se generan producto del escenario jurídico que ha sido desarrollado a lo largo de esta investigación. Las incongruencias relativas al funcionamiento del estatuto caducitario en materia laboral, debidamente identificadas, encuentran su causa tanto en la normativa consultada así como el análisis dogmático efectuado.

Así las cosas, la particular problemática planteada en cuanto a la suspensión del plazo de caducidad de la acción de despido indirecto da cuenta de los vacíos, contradicciones y deficiencias existentes en el articulado particular, y, adicionalmente, en relación al régimen caducitario laboral que, al no desarrollar ni establecer un estatuto propio para la disciplina, evidentemente deja vastos espacios que necesariamente la doctrina y la jurisprudencia deberán examinar.

Pues bien, sobre el caso particular tratado en esta investigación, cabe precisar que, en la legislación nacional, el despido, ya sea patronal o indirecto, goza de una suerte de presunción de legalidad en su ejercicio, curiosamente trasladando toda carga de ejercicio procesal al trabajador, lo que difícilmente se condice con los principios que rigen la rama, a diferencia de lo que ocurre en el Derecho Común. A modo de matizar dicho presupuesto es que el legislador busca garantizar y fomentar la conciliación en sede administrativa, no obstante, arbitrariamente debilitando las posibilidades de acción para quién se autodespide. Ello, por tanto, bien puede ser cuestionado, ya que, si bien es la iniciativa del trabajador la que pone fin al vínculo jurídico, éste lo hace producto de incumplimiento de las obligaciones laborales del empleador, y, por tanto, resulta extraño que dicho trabajador, al alero de los

principios de la disciplina laboral, encuentre limitaciones adicionales al ejercicio de sus derechos.

A la luz de lo arriba expuesto, el silencio o negativa tácita del legislador respecto de la suspensión del plazo de caducidad en caso que el trabajador presente un reclamo administrativo previo a la acción judicial en caso de autodespido, pareciera ser contrario a los principios reguladores de la disciplina. Reiteramos la pregunta respecto del caso particular, ¿ha sido el silencio del legislador uno concertado o, más bien, un olvido involuntario? Sea cual sea la respuesta, bien podemos considerar que estamos frente a una norma -artículo 171 del Código del Trabajo- que requiere ser interpretada, ya sea mediante una exégesis aislada y acotada al artículo único o, por otro lado, conforme un ejercicio hermenéutico más acabado y armónico de la rama y cuerpos legales asociados.

Pues bien, en el entendido que nos encontramos frente a un vacío legal, el ordenamiento nacional establece que el Juez no puede excusarse de ejercer su autoridad, debiendo resolver la contienda o asunto sometido a su jurisdicción aún en falta de Ley. Lo anterior en conformidad con el principio de inexcusabilidad consagrado en el artículo 73 de la Carta Fundamental.

A falta de norma expresa que resuelva la contienda, cabe recordar aquello establecido por los artículos 170 N° 5 del Código de Procedimiento Civil y 459 N° 5 del Código del Trabajo, disposiciones que consagran el mandato a los órganos jurisdiccionales de fundamentar sus fallos enunciando los cuerpos legales o principios de equidad fundantes de la decisión.

Entonces, los Tribunales del Trabajo han debido optar por la solución más apta a la problemática planteada. Al respecto, parte de la jurisprudencia y también de la doctrina, han preferido limitar su labor interpretativa a la aplicación de los requisitos, características y presupuestos desarrollados por la doctrina civil respecto de la caducidad y su excepcional suspensión. De este modo, ya sea expresa o tácitamente, se da prevalencia a la finalidad propia de la caducidad civil como herramienta de certeza jurídica y de orden público, fundamentándose la prohibición de suspensión salvo en casos expresamente establecidos por el legislador.

No obstante lo anterior, si bien el citado orden público es uno de carácter preponderante, éste no es intachable, ya que, como bien lo ha señalado parte de la doctrina, se erige en contradicción a los principios de la doctrina laboral -principio protector, pro operario y de irrenunciabilidad-, directrices que bien podemos argumentar velan más eficientemente por los intereses colectivos de la sociedad. En este sentido, no resulta

irracional argumentar que, precisamente dichos principios laborales, en mérito de la más básica naturaleza de la relación laboral y su incidencia inevitable en una colosal proporción de las relaciones jurídicas que se dan en el tráfico de igual naturaleza, mejor y mayormente cumplen con proteger intereses públicos en contraposición a la caducidad de la acción judicial.

En este sentido, bien podemos concluir que la caducidad como institución es una de carácter rígido y más bien inamovible y, si bien su aporte a la certeza y seguridad jurídica es incuestionable, muy fácilmente puede terminar operando como una limitante no lo suficientemente justificada respecto de principios que permean una disciplina enteramente diversa -Derecho del Trabajo- en relación a aquella -Derecho Común- que cumplió con la tarea de delinear sus límites y fundamentos.

Es este ejercicio y consideración de pesos y contrapesos el cual ha debido realizar nuestra jurisprudencia, optando nuestros Tribunales Superiores por dar primacía a los principios propios de la rama y aquellos derechos constitucionalmente resguardados, flexibilizando y adecuadamente adaptando, a juicio de estos autores, una institución jurídica, apuntando a que la caducidad sea un aporte y no una limitante al Derecho del Trabajo y, particularmente, al trabajador que se encuentra en la necesidad de terminar el contrato de trabajo amparado en la institución laboral de despido indirecto.

BIBLIOGRAFÍA

1. ABELIUK, R. 2014. Las Obligaciones. Tomo II. Santiago. Editorial Jurídica de Chile.
2. ALESSANDRI, A., SOMARRIVA, M. y VODANOVIC, A. 2004. Tratado de las obligaciones, Volumen: Modificación y extinción de las obligaciones, tomo II (2ª ed.). Santiago. Editorial Jurídica de Chile.
3. ARELLANO, P. 2017. Causales de término de la relación de trabajo y el convenio núm. 158 de la OIT: el desahucio y la exigencia de motivación de la causal. En Estabilidad en el empleo. Estudio en homenaje al profesor Francisco Walker Errázuriz. Santiago. Sociedad Chilena de Derecho y de la Seguridad Social. (45-64).
4. BEJARANO, A. 1994. La caducidad de derechos en el derecho laboral. Tesis (doctoral). Barcelona. Universidad Pompeu Fabra.
5. CONGRESO NACIONAL. 1996. Historia de la ley N° 19.447, modifica normas que indica del Código del Trabajo y artículo 9 de la ley N° 17.322. [En Línea] <<https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursolegales/10221.3/22992/1/HL19447.pdf>> [Consulta: 17 de julio de 2024].
6. CONTRERAS, J. 2009. Prescripción y caducidad de las acciones por terminación del contrato de trabajo. Santiago. Editorial El Jurista.
7. DE LA LAMA, J. 1954. La interpretación jurídica en el ámbito laboral. Revista de Política Social (23). Madrid. Centro de Estudios Políticos y Sociales, Gobierno de España.
8. DIEZ-PICAZO, P. 1963. En Estudios Monográficos. Anuario de Derecho Civil. Vol. XVI (4). Madrid. Instituto Nacional de Estudios Jurídicos. (969-1000).

9. DOMÍNGUEZ, A. 2021. Las causales del despido disciplinario en Chile. Santiago. Thomson Reuters.
10. DOMÍNGUEZ, R. 2004. La prescripción extintiva doctrina y jurisprudencia. Santiago. Editorial Jurídica de Chile.
11. ETCHEBERRY, F. 2011. Derecho individual de trabajo (2 ed.). Santiago. AbeledoPerrot LegalPublishing Chile.
12. FERRAJOLI, L. 2002. Derechos y garantías. La ley del más débil. Madrid. Editorial Trotta.
13. FIGUEROA, M. 2017. La caducidad en el derecho laboral chileno. Tesis (pregrado). Santiago. Facultad de Derecho. Universidad de Chile.
14. GAMONAL, S. 1998. Introducción al derecho del trabajo. Santiago. Editorial Jurídica ConoSur Ltda.
15. GAMONAL, S. 2008. Fundamentos de derecho laboral. Santiago. Legal Publishing.
16. GAMONAL, S. 2013. El principio de protección del trabajador en la Constitución chilena. En Estudios Constitucionales, año 11, N° 1. Santiago. Centro de Estudios Constitucionales de Chile. Universidad de Talca. (425-458).
17. GAMONAL, S. 2020. El daño moral por término del contrato de trabajo. Santiago. Editrem S.A.
18. GAMONAL, S. y GUIDI, C. 2015. Manual del contrato de trabajo (4 ed.). Santiago. Thomson Reuters La Ley.
19. GÓMEZ, B. 1990. La caducidad. Madrid. Editorial Montecorvo.
20. HUMERES, H. 2009. Derecho del trabajo y de la seguridad social (8ed.). Santiago. Editorial Jurídica de Chile.
21. LAGOS, O. 2005. Para una recepción crítica de la caducidad. En Revista Chilena del Derecho Privado (4). Santiago. Universidad Diego Portales. (81-105).

22. LANATA, G. 2010. Prescripción y caducidad en el derecho del trabajo. En Revista de Derecho (227-228/1-2). Concepción. Universidad de Concepción. (239-272).
23. LANATA, G. 2013. La aplicación del derecho civil en el derecho del trabajo. En Revista Chilena del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 4 (7). Santiago. Facultad de Derecho. Universidad de Chile. (73-96).
24. LIRA, P. 1926. Las prescripciones de corto tiempo en el Código Civil. Santiago. Imprenta Chile.
25. LIRA, P. 2009. Concepto jurídico de la caducidad y la prescripción extintiva. En Revista de Derecho y Jurisprudencia. Edición Bicentenario. Doctrinas Esenciales. Derecho Civil. Obligaciones. Tomo II. Santiago. Editorial Jurídica de Chile. (595-628).
26. LIZAMA, L. y LIZAMA, D. 2019. Manual del derecho individual del trabajo. Santiago. Ediciones Der.
27. MELLA, P. 2001. El despido indirecto o resolución del contrato de trabajo por incumplimiento patronal. En Revista de Derecho (210). Concepción. Universidad de Concepción. (95-102).
28. MUNITA, E. 2014. El principio protector y la regla del in dubio pro operario como criterio de interpretación de la norma laboral. En Revista Chilena del Trabajo y la Seguridad Social (5/10). Santiago. (85-94).
29. NADAL, D. 2003. El despido en el Código del Trabajo (1 ed.). Santiago. Editorial Lexis Nexis.
30. OJEDA, A. 1972. La asimilación por el ordenamiento laboral de la caducidad de derechos. En Revista de Política Social (95). Madrid. Gobierno de España. Centro de Estudios Políticos y Sociales. (55-78).
31. PALAVECINO, C. (s.a.). Los principios del derecho del trabajo. Separata de cátedra de derecho del trabajo. Santiago. Facultad de Derecho. Universidad de Chile.
32. PALAVECINO, C. 2010. Apuntes sobre la terminación del contrato de trabajo. Separata de cátedra de derecho del trabajo. Santiago. Facultad de Derecho. Universidad de Chile.

33. PALAVECINO, C. 2023. *¿Caducidad de hechos?* Diariocostitucional.cl. [En Línea] <https://www.diariocostitucional.cl/articulos/caducidad-de-hechos/#goog_rewarded>

[Consulta: 22 de julio de 2024].

34. PRADO, A. 2003. Algunos aspectos sobre la caducidad y su distinción con figuras afines. En Gaceta Jurídica (274). Santiago. (7-15).

35. REYES, J. 2019. Término del contrato de trabajo. En Grandes temas laborales. Santiago. Thomson Reuters. (116-158).

36. RODRIGO, G. 2015. Compatibilidad entre el procedimiento de tutela de derechos fundamentales y el despido indirecto. En Revista de Derecho (XXVIII/2). Valdivia. (51-69).

37. RODRÍGUEZ, P. 2008. Extinción convencional y no convencional de las obligaciones. Santiago. Editorial Jurídica de Chile.

38. ROJAS, I. 2015. Derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo. Santiago. Thomson Reuters La Ley.

39. ROJAS, I. 2020. Las necesidades de la empresa como causa de terminación del contrato de trabajo en el sistema jurídico chileno. En Revista de Derecho (27). Coquimbo. Universidad Católica del Norte. [En línea] <<https://www.scielo.cl/pdf/rducn/v27/0718-9753-rducn-27-13.pdf>> [Consulta: 2 de agosto de 2024].

40. SILVA, L. 2019. El caso del despido indirecto y la suspensión del plazo ¿interpretación o creación judicial del derecho? En Revista Ius et Praxis (25/2). Santiago. (433-458).

41. THAYER, W. 1989. El trabajador en la historia del derecho laboral chileno. En Revista Chilena del Derecho (16)3. Santiago. (764-776).

42. THAYER, W. y NOVOA, P. 2015. Manual de derecho del trabajo, Tomo IV (6 Eed.). Santiago. Editorial Jurídica de Chile.

43. UGALDE, J. 2011. Tutela de derechos fundamentales del trabajador. Santiago. Editorial LegalPublishing.

44. VARAS. M. 2003. Libertad sindical y negociación colectiva en Chile: un diagnóstico de la Ley N° 19.759. Boletín Oficial. Dirección del Trabajo. [En línea] https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-63560_recurso_1.pdf. [Consulta: 27 de julio de 2024].

45. ZAPATA, F. 2017. La caducidad en el derecho del trabajo vinculada a la acción por despido injustificado, improcedente o indebido. Tesis (magister). Santiago. Facultad de Derecho. Universidad de Chile.

JURISPRUDENCIA CONSULTADA:

1. Juzgado de letras de La Ligua. Causa ROL O-6-2016. Sentencia de fecha 17 de mayo de 2016.
2. C. Suprema. Causa ROL 2405-2018. Sentencia de fecha 1 de julio de 2019.
3. C. Santiago. Causa ROL 1948-2017. Sentencia de fecha 16 de marzo de 2018.
4. Juzgado de letras de Curanilahue. Causa RIT T-2-2019. Sentencia de fecha 23 de octubre de 2019.
5. C. Suprema. Causa ROL 34447-2019. Sentencia de fecha 7 de marzo de 2018.
6. C. La Serena. Causa ROL 205-2019. Sentencia de fecha 20 de enero de 2020
7. C. Suprema. Causa ROL 4766-2012. Sentencia de fecha 18 de diciembre de 2012.
8. C. Suprema. Causa ROL 2202-2012. Sentencia de fecha 18 de enero de 2013.
9. C. Suprema. Causa ROL 11200-2015. Sentencia de fecha 6 de junio de 2019.
10. C. Suprema. Causa ROL 4102-2017. Sentencia de fecha 24 de mayo de 2017.
11. C. Suprema. Causa ROL 5567-2012. Sentencia de fecha 18 de enero de 2013.
12. Juzgado de letras de Punta Arenas. Causa RIT O-140-2017. Sentencia de fecha 18 de mayo de 2018.

13. C. Suprema. Causa ROL 12514-2013. Sentencia de fecha 23 de junio de 2014.
14. C. Suprema. Causa ROL 5000-2014. Sentencia de fecha 8 de enero de 2015.
15. C. Suprema. Causa ROL 3696-2018. Sentencia de fecha 24 de diciembre de 2018.
16. C. Suprema. Causa ROL 29712-2014. Sentencia de fecha 27 de octubre de 2015.
17. C. Suprema. Causa ROL 5113-2003. Sentencia de fecha 2 de junio de 2004.
18. C. Santiago. Causa ROL 986-2016. Sentencia de fecha 24 de junio de 2016.
19. C. Suprema. Causa ROL 692-2008. Sentencia de fecha 8 de abril de 2008.
20. C. Suprema. Causa ROL 8636-2015. Sentencia de fecha 8 de julio de 2016.
21. C. Suprema. Causa ROL 4379-2004. Sentencia de fecha 31 de mayo de 2006.
22. C. Suprema. Causa ROL 4301-2000. Sentencia de fecha 11 de diciembre de 2000.
23. C. Santiago. Causa ROL 7313-2002. Sentencia de fecha 20 de septiembre de 2002.
24. C. Santiago. Causa ROL 2670-2016. Sentencia de fecha 19 de mayo de 2017.
25. 2° Juzgado de Los Andes. Causa ROL S-2-2018. Sentencia de fecha 6 de noviembre de 2021.
26. C. Suprema. Causa ROL 7980-2014. Sentencia de fecha 25 de junio de 2016.
27. C. Santiago. Causa ROL 1619-2010. Sentencia de fecha 10 de abril de 2011.
28. C. Concepción. Causa ROL 410-2013. Sentencia de fecha 3 de marzo de 2014.
29. C. Santiago. Causa ROL 66-2023. Sentencia de fecha 24 de febrero de 2023.
30. C. Santiago. Causa ROL 212-2010. Sentencia de fecha 14 de mayo de 2010.
31. C. Santiago. Causa ROL 8202-2008. Sentencia de fecha 6 de julio de 2009.
32. C. Suprema. Causa ROL 14870-2016. Sentencia de fecha 21 de julio de 2016.

33. C. Suprema. Causa ROL 6335-2019. Sentencia de fecha 17 de febrero de 2020
34. C. Suprema. Causa ROL 5780-2015. Sentencia de fecha 21 de enero de 2016.
35. C. Suprema. Causa ROL 11249-2019. Sentencia de fecha 6 de junio de 2019.
36. C. Suprema. Causa ROL 73777-2016. Sentencia de fecha 17 de noviembre de 2016.
37. C. Suprema. Causa ROL 16559-2018. Sentencia de fecha 18 de febrero de 2019.
38. C. Suprema. Causa ROL 14774-2018. Sentencia de fecha 26 de julio de 2018.
39. C. Suprema. Causa ROL 34196-2015. Sentencia de fecha 12 de enero de 2016.
40. C. Suprema. Causa ROL 87910-2016. Sentencia de fecha 22 de diciembre de 2016.
41. C. Santiago. Causa ROL 173-2013. Sentencia de fecha 19 de abril de 2013.
42. C. Santiago. Causa ROL 435-2016. Sentencia de fecha 22 de abril de 2016.
43. C. Suprema. Causa ROL 13503-2015. Sentencia de fecha 29 de octubre de 2015.
44. C. Suprema. Causa ROL 9812-2019. Sentencia de fecha 11 de junio de 2019.
45. C. Suprema. Causa ROL 41021-2016. Sentencia de fecha 24 de agosto de 2016.
46. C. Santiago. Causa ROL 2030-2016. Sentencia de fecha 11 de noviembre de 2016.
47. C. Santiago. Causa ROL 986-2016. Sentencia de fecha 24 de junio de 2016.
48. C. Santiago. Causa ROL 953-2017. Sentencia de fecha 27 de junio de 2017.
49. C. Santiago. Causa ROL 2509-2017. Sentencia de fecha 6 de diciembre de 2017.