

ANÁLISIS CRÍTICO SOBRE LA APLICACIÓN DE LA DOCTRINA DE LOS ACTOS PROPIOS EN MATERIA LABORAL

[“Critical Analysis of the Application of the Estoppel Doctrine on Labour Matters”]

EDUARDO CAAMAÑO ROJO*
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

RESUMEN

En los últimos años la jurisprudencia de la Corte Suprema ha reconocido y validado la denominada doctrina de los actos propios en la resolución de controversias en que se debate la naturaleza civil o laboral del vínculo jurídico entre empleador y trabajador, lo que ha motivado múltiples discusiones por parte de la doctrina laboralista. El presente estudio tiene por objeto aportar a este debate y poner el acento en las implicancias jurídicas que poseen estos fallos respecto de la eficacia del ordenamiento laboral vigente, particularmente, porque la aplicación en el Derecho del Trabajo de doctrinas nacidas al alero del Derecho Civil puede terminar afectando los principios y las instituciones básicas a partir de las cuales se ha construido la tutela de los derechos

ABSTRACT

Over the last years, the jurisprudence of the Supreme Court has recognised and validated the so-called estoppel doctrine in the settlement of disputes in which the civil or labour nature of the judicial bond between employer and employee is discussed. This has led to numerous discussions on the part of the labour doctrine. This study is aimed at contributing to this debate and to stress the judicial implication these rulings have regarding the efficacy of the labour order in force, especially, because the application in Labour Law of doctrines born under the Civil Law can eventually affect the basic principles and institutions from which the guardianship of the subordinated employees' right has been built.

* Doctor en Derecho por la Universidad de Colonia, Alemania. Profesor de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Dirección Postal: Avenida Brasil, 2950, Valparaíso, Chile. Correo electrónico: eduardo.caamano@ucv.cl.

Revisado ECR, 18-6-2009.

de los trabajadores subordinados.

KEYWORDS: Estoppel Doctrine–

PALABRAS CLAVE: Actos propios –
Derecho del Trabajo – Subordinación
– Trabajador.

bour Law – Subordination – Worker.

I. PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

En los últimos años la Corte Suprema ha desarrollado una línea jurisprudencial de graves efectos para la eficacia de la legislación laboral, como es aquella que motiva este estudio, y que unida, por ejemplo, a la jurisprudencia que reconoce la denominada doctrina de la sentencia constitutiva a propósito de la problemática de la nulidad del despido por no pago de las cotizaciones previsionales¹, está afectando la esencia misma de la protección jurídica al trabajador subordinado en el ámbito individual de las relaciones laborales. Lo anterior, es especialmente preocupante por la innecesaria brecha entre Derecho y realidad que han generado los Tribunales Superiores de Justicia, obviando en algunos casos los principios básicos y las instituciones más elementales que dan forma al Derecho del Trabajo, como asimismo, porque puede terminar negando el rol que le compete a la judicatura para garantizar la eficacia de la legislación laboral. En efecto, dado que las normas laborales se oponen naturalmente a la lógica del emprendimiento libre y de la búsqueda de utilidades propias del quehacer económico en aras de un fin último de justicia social, es que se explica la tendencia atávica a ser resistidas en su cumplimiento por algunos empresarios y, por lo mismo, la importancia de establecer mecanismos que resguarden su correcto cumplimiento². Es precisamente en este contexto

¹ Véase: CABALLERO MUÑOZ, Rodolfo, *La sentencia constitutiva*, en *Revista Estudios Laborales* 1 (Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2007), pp. 97 s.

² En este sentido: GARMENDIA ARIGÓN, Mario, *Eficacia práctica de las normas laborales* (Montevideo, 2005), pp. 37 s.: “Es evidente que la legislación laboral es una hija no deseada de la industrialización, aceptada a regañadientes y como un mal necesario por la ideología liberal prevaleciente en la época. El sentido intervencionista y protector de sus normas (...) estaban claramente fuera del espíritu de la época. En tal sentido se ha indicado que la paradoja del Derecho del Trabajo consiste en que su vocación emancipatoria tiene que expresarse en gran medida a través de una acción coactiva que se impone sobre el estado de naturaleza de las relaciones económicas entre el capital y el trabajo, relaciones que se desarrollaban en torno a una moral utilitarista –concebida por David Hume– que, precisamente ve en la utilidad, el motor fundamental de las acciones humanas. Por tratarse de una disciplina que procura recomponer la situación de profunda desigualdad contractual, la norma laboral debe

que se justifica y necesita el rol fiscalizador del Estado a través de la Dirección del Trabajo y sus Inspecciones con miras a salvaguardar el respeto y cumplimiento del orden público laboral³, como a su vez, el establecimiento de una judicatura especializada que pueda dar garantías suficientes a la defensa de los derechos de los trabajadores mediante procesos que sean acordes con el carácter protector del Derecho del Trabajo y con lo que implica la correcta administración de justicia en un estado de derecho.

El desarrollo de estas teorías incorporadas a la resolución de asuntos laborales por la Corte Suprema es particularmente preocupante para la doctrina iuslaboralista, pues junto con afectar en muchos casos los cimientos sobre los que descansa la eficacia del ordenamiento jurídico laboral, se producen en un momento histórico caracterizado por las profundas transformaciones de la organización industrial y del trabajo subordinado que están teniendo lugar en la actual sociedad globalizada, las que han tensionado y erosionado las bases mismas a partir de las cuales se construyó la protección jurídica del trabajo⁴. Vivimos en una sociedad postcapitalista que se debate entre la constante presión por flexibilización y desregulación del ordenamiento jurídico laboral frente a la demanda de protección del empleo —el anhelado “trabajo decente” en palabras de la OIT— lo que no ha estado exento de conflictos en países como Chile, donde el Plan Laboral introdujo una fuerte corriente desreguladora que no ha tenido los debidos contrapesos luego del retorno de la democracia en el plano individual y colectivo de la protección del trabajo. Estos devastadores efectos de la desregulación de la legislación laboral se mantienen en gran medida incólumes y generan un negativo impacto en nuestra imagen internacional, pues si se hace un contrapunto con los cuatro pilares en base a los que se construye la noción de “trabajo decente” que encuentran un reconocimiento en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT de 1998, el resultado para nuestro país es poco alentador, toda vez que Chile, en lo que toca a su Derecho del Trabajo sustantivo ya presenta falencias en lo concerniente a la protección del derecho a la no discriminación y de la libertad sindical⁵.

imponerse a la autonomía de la voluntad individual a través de preceptos imperativos. Sin embargo, la desigualdad subsiste y junto con ella, el riesgo de ineficacia de la tutela legal o colectiva”.

³ Sobre el orden público laboral: GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Fundamentos de derecho laboral* (Santiago, 2008), pp. 17 s.

⁴ Véase: CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *Las transformaciones del trabajo y la crisis de la relación laboral normal*, en *Revista de Derecho* 18 (Universidad Austral de Chile, julio 2005), pp. 25 s.

⁵ El punto 2º de la Declaración contiene lo que constituye sin lugar a dudas el

Es por eso, entonces, que la magnitud del problema de la eficacia de la legislación laboral en Chile no puede sernos indiferente y debe motivar una acción en su defensa. La ya endeble estructura de nuestro ordenamiento jurídico laboral, esmirriada por su contenido y por los vaivenes a las que es sometida por las particularidades del actual mercado de trabajo en el que sobreviven aún sin contrapesos los principios ideológicos del neoliberalismo impuestos por el Plan Laboral, se ve sometida a un nuevo proceso desestabilizador. Efectivamente, a la difícil coyuntura económica y al predominio de concepciones ideológicas que deslegitiman la protección del trabajo por el Estado, se suma ahora una corriente jurisprudencial que posee un impacto enorme en la eficacia de la legislación laboral y que se fundamenta sin mayor razonamiento jurídico en teorías importadas del Derecho Civil que no se condicen con los principios básicos del Derecho del Trabajo.

Por cierto, la tendencia que se avizora del estudio de la jurisprudencia emanada de la Cuarta Sala de la Corte Suprema en los últimos años, permite constatar que en Chile hemos estado experimentando un camino diametralmente opuesto al de la necesaria armonización entre flexibilidad y protección laboral, puesto que el tribunal supremo ha mostrado una propensión a aceptar criterios y principios de Derecho Civil en la resolución de controversias jurídicas laborales⁶, con lo cual ha abierto una peligrosa

núcleo central y programático de este instrumento internacional y señala que: “*Todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los Convenios, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos Convenios, es decir: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación*”. Sobre el reconocimiento y tutela del derecho a la no discriminación en Chile: CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *El derecho a la no discriminación* (Santiago, 2005).

⁶ Subsiste en Chile el reparo que hace BARBAGELATA, Héctor Hugo, *El particularismo del Derecho del Trabajo* (Montevideo, 1995), p. 31, para asegurar, desde la perspectiva del correcto funcionamiento de la administración de justicia, una garantía de la eficacia y especialidad del Derecho del Trabajo, cual es la formación de quienes integran los niveles más altos de la magistratura. “La experiencia de muchos países muestra [...] [que] las controversias más importantes terminan por ser resueltas por tribunales superiores, cuyos integrantes, por el propio cargo que ocupan, por su formación, o por la mayor frecuentación que han tenido con el derecho tradicional, suelen no poder desprenderse de los esquemas mentales de éste. Como consecuencia de ello, no sólo tales tribunales son reticentes a aceptar elaboraciones doctrinales adecuadas a la finalidad del Derecho del Trabajo, sino que, a veces, aferrándose a concepciones del derecho común, se resisten a aplicar en su recto sentido las dispo-

veta ya denunciada por la doctrina como la “flexibilidad laboral judicial”⁷. Esta neoflexibilización de la legislación laboral sumada a las limitaciones y restricciones que ya contiene el Código del Trabajo (= CT.), en particular, en materia de negociación colectiva y huelga⁸, viene a golpear duramente a nuestro debilitado ordenamiento, sin que se avizore por el momento que el máximo tribunal sopesa los alcances que a corto y mediano plazo están teniendo sus sentencias. Esto es sobre todo evidente en los fallos que restringen la función fiscalizadora de las Inspecciones del Trabajo por la vía de negar su facultad para calificar jurídicamente la existencia de una relación laboral⁹, como a su vez, en aquellas sentencias que postulan la supuesta procedencia de la doctrina de los actos propios como un criterio para juzgar el carácter laboral o civil de las relaciones contractuales entre un empleador y un trabajador. Lo preocupante es que con estos fallos se puede estar extendiendo una velada invitación a la “huida del Derecho del Trabajo” y a la proliferación de falsos contratos de arrendamiento de servicios inmateriales, acciones que, en último término, podrían llegar a carecer de consecuencias jurídicas para sus promotores de no encontrar un correcto y estricto control judicial¹⁰.

Es precisamente el cuestionamiento a la aplicación de la doctrina de la Corte Suprema sobre la procedencia de los actos propios lo que motiva este trabajo. En una serie de fallos¹¹ en los que se repite la misma débil línea argumentativa a propósito de controversias que se originan al término de un

siciones inequívocas de las leyes laborales. Corolario de la anterior afirmación, es la exigencia de que exista especialización de la magistratura y del régimen procesal en todas las instancias; pero también, el requerimiento de que los jueces de la materia laboral, tengan una formación especializada, en la que no debería faltar un conocimiento teórico-práctico del mundo del trabajo”.

⁷ UGARTE CATALDO, José Luis, *La subordinación jurídica y jurisprudencia judicial: la flexibilidad laboral de los jueces*, en *Revista Estudios Laborales* 1 (Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2007), pp. 79 s.

⁸ Sobre el actual sistema de relaciones colectivas en Chile: CAAMAÑO ROJO, Eduardo - UGARTE CATALDO, José Luis, *Negociación colectiva y libertad sindical: un enfoque crítico* (Santiago, 2008).

⁹ Entre otras: sentencia de la Corte Suprema de fecha 10 de febrero de 2009, causa rol N° 7817-2008; sentencia de fecha 26 de febrero de 2009, causa rol N° 894-2009; sentencia de fecha 16 de diciembre de 2008, causa rol N° 6297 - 2008.

¹⁰ En igual sentido: UGARTE CATALDO, José Luis, *La subordinación en el Derecho Laboral chileno* (Santiago, 2008), p. 38.

¹¹ Entre otros: Corte Suprema, sentencia de fecha 27 de septiembre de 2000, causa rol N° 913-2000; sentencia de fecha 25 de octubre de 2006, causa rol N° 771-2005; sentencia de fecha 20 de diciembre de 2006, causa rol N° 2450-2005; sentencia de fecha 17 de octubre de 2007, causa rol N° 5687-2006; sentencia de fecha 10 de junio de 2008, causa rol N° 2320 - 2008.

aparente contrato de arrendamiento de servicios inmateriales y en las que el presunto trabajador autónomo requiere que se califique el trabajo prestado como subordinado y que, en consecuencia se le reconozcan los derechos que la legislación laboral y de seguridad social establecen, el máximo tribunal termina desvirtuando el juicio sobre la existencia o no de subordinación –análisis estrictamente jurídico laboral– con la aplicación de la teoría de los actos propios. Esta argumentación conduce casi invariablemente a reconocer validez a relaciones contractuales convenidas en su mayoría al margen de la legislación laboral y a desconocer el carácter consensual del contrato de trabajo, la presunción de laboralidad del artículo 8 inciso 1^o CT., el principio de primacía de la realidad y, en especial, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, el carácter imperativo y la especialidad de las normas que regulan las relaciones individuales de trabajo, todo lo cual termina sucumbiendo inexorablemente ante principios generales del Derecho Civil, tales como la autonomía de la voluntad y la buena fe contractual, que parecieran ser superiores para la Corte Suprema frente a los principios e instituciones del Derecho del Trabajo.

Si bien esta línea jurisprudencial del tribunal supremo ya ha sido objeto de discusiones por parte de la doctrina nacional¹², nos interesa profundizar el debate y, asumiendo también la perspectiva crítica a este planteamiento judicial, poner el acento en sus implicancias para la eficacia del ordenamiento laboral vigente. Nos parece, por cierto, que el actual estado de debilitamiento de las vías tradicionales de resguardo del trabajo subordinado, particularmente en lo concerniente al reconocimiento de la libertad sindical, obliga a la cautela y al esmero en la resolución de controversias, así como al cuestionamiento de aquellas actuaciones judiciales que pongan en tela de juicio las particularidades del Derecho del Trabajo, con miras a salvaguardar los principios y bienes jurídicos que informan esta rama del Derecho.

II. LA DOCTRINA DE LOS ACTOS PROPIOS Y SU APLICACIÓN EN MATERIA LABORAL

Como es sabido, la doctrina de los actos propios que surge en el campo de la contratación civil promueve que entre contratantes iguales la conducta pasada de una de ellas, a la luz de la buena fe¹³, puede generar en la otra

¹² Véanse: UGARTE CATALDO, José Luis, *Los actos propios en materia laboral o guía de cómo inventarse una doctrina*, en Revista Laboral Chilena (diciembre 2008), pp. 90 s.; UGARTE CATALDO, José Luis, *La subordinación en el Derecho Laboral chileno*, cit. (n. 10), pp. 37 s.

¹³ Sobre el principio de la buena fe contractual y su reconocimiento en el *Códi-*

parte la expectativa legítima de que no se ejercerán derechos subjetivos en contradicción con dicha conducta, lo que tradicionalmente se expresa con el aforismo “*venire contra factum proprium non valet*”¹⁴. Según Wieacker¹⁵, “la inadmisión de la contradicción con una propia conducta previa se basa en la misma exigencia de fides que fundamentalmente impone el mantenimiento de la palabra, el *pacta sunt servanda*, y la restricción del deber de prestación inicua a través del principio de la buena fe, fue llevada a cabo por el antiguo concepto romano de la *fides* a través del elemental entendimiento de que la concepción textual del vínculo debía ser sustituida por una concepción leal del mismo. [...]. El elemento duradero en este proceso de cambio ético jurídico venía constituido por la virtud jurídica de la *constantia*, de la lealtad, que hace incompatible a la contradicción propia con la responsabilidad jurídica. El principio *venire contra factum proprium* está profundamente arraigado a la justicia personal, a cuyo elemento más interno pertenece la veracidad”.

Ahora bien, como lo plantea Edkahl¹⁶, uno de los principales aportes prácticos de la doctrina de los actos propios es que puede servir de base para limitar al ejercicio de los derechos subjetivos, lo que vendría a configurar el argumento principal de la Corte Suprema para cuestionar el ejercicio de acciones judiciales de carácter laboral por parte de un supuesto trabajador autónomo –una vez que concluye el tiempo de la prestación de sus servicios– para que se le reconozca su calidad de trabajador subordinado y, en consecuencia, los derechos irrenunciables que le concede la legislación laboral¹⁷.

go Civil chileno: LÓPEZ SANTA MARÍA, Jorge, *Los contratos. Parte General* (Santiago, 1986), pp. 287 s.

¹⁴ Entre otros: LARENZ, Karl, *Lehrbuch des Schuldrechts, I: Allgemeiner Teil* (14ª edición, München, 1987), p. 133.

¹⁵ WIEACKER, Franz, *El principio general de la buena fe* (traducción castellana, Madrid, 1982), p. 61.

¹⁶ EDKAHL ESCOBAR, María Fernanda, *La doctrina de los actos propios. El deber jurídico de no contrariar conductas propias pasadas* (Santiago, 1989), pp. 27, 38-39.

¹⁷ Según el criterio de la Corte Suprema la aplicación de la teoría de los actos propios limitaría el derecho del demandante (supuesto trabajador autónomo que reclama su reconocimiento como trabajador subordinado) a ejercer acciones de naturaleza laboral en contra de aquel que recibió los servicios en virtud de un contrato de arrendamiento de servicios inmateriales por un tiempo determinado y habría obtenido el convencimiento, fundado en la buena fe, de que su co-contratante no lo demandaría cuestionando la naturaleza de los servicios. “[...] en el caso, se ha traducido en la aceptación por parte del demandante de la existencia de una relación de naturaleza civil con sus respectivas consecuencias, durante más de quince años, sin haber formulado reclamo alguno en tal sentido” (considerando 8º de la sentencia de la Corte Suprema de fecha 20 de diciembre de 2006, causa rol N° 2450-2005).

Con todo, como lo afirma esta autora, para que ello sea admisible la aplicación de la teoría de los actos propios deben concurrir los siguientes requisitos:

i) la conducta anterior del sujeto que reclama el *non venire contra factum proprium* debe ser válida, eficaz y relevante. Será precisamente esta conducta la que generará una situación determinada, susceptible de influir en la conducta de terceros.

ii) El sujeto que realizó la conducta debe formular una pretensión a través del ejercicio de un derecho subjetivo que ha de ser contradictorio con el sentido objetivo que se deriva de la conducta anterior.

iii) La contradicción ha de causar grave perjuicio a los terceros que, confiando en el sentido objetivo que de la conducta vinculante se infiere, han variado o alterado de alguna forma su posición jurídica.

iv) Por último, la conducta anterior y la pretensión posterior deben ser ambas atribuidas a una misma persona, es decir, se requiere identidad de sujetos.

De los requisitos mencionados, el primero es sin lugar a dudas el más importante, pues su concurrencia legítima que puedan tener lugar los siguientes y vendría a ser el argumento determinante a ser invocado por el empleador y, a ser constatado por el juez al resolver la controversia, para negar demandas posteriores de un supuesto falso trabajador autónomo que al término de la prestación de sus servicios reclama que se le reconozca la calidad de subordinado. Con todo, la mera posibilidad teórica de que ello ocurra carecería de procedencia a la luz de la propia formulación de esta doctrina. En efecto, se sostiene¹⁸ que la relevancia jurídica de la conducta vinculante implica que para que ésta pueda ser estimada por el Derecho como tal, ha de poseer un carácter trascendente, trascendental, a través del cual se defina certeramente, en forma clara y precisa la postura o actitud que el agente asume frente a una situación jurídica dada. Quedan por tanto excluidas, al margen de la doctrina de los actos propios todas aquellas conductas que carezcan de relevancia jurídica, las declaraciones que no constituyan más que expresiones incidentales, marginales, la manifestación de algún propósito o intención, las ideas vertidas en alguna correspondencia o en una conversación privada, las opiniones o la sola expresión de un deseo. En definitiva, los actos que no constituyan un índice de comportamiento dentro del marco general del ordenamiento jurídico no pueden ser estimados como conductas vinculantes, como verdaderos *factum proprium*, y por consiguiente, en razón de ellos no puede impedirse

¹⁸ EDKAHL ESCOBAR, María Fernanda, *La doctrina de los actos propios*, cit. (n. 16), p. 106-107.

un cambio de actitud futuro, pues quien deposita en éstos su confianza, deberá asumir el riesgo que ello conlleva¹⁹.

En igual sentido, Borda²⁰ afirma que para que pueda invocarse la teoría de los actos propios la conducta vinculante o primera debe ser jurídicamente eficaz. Por lo tanto, si esta primera conducta es inválida se puede volver lícitamente contra ello. Esto significa según el autor citado, que si el negocio jurídico celebrado en primer término, o lo que es lo mismo, la conducta vinculante llevada a cabo fuera inválida o ineficaz en sí misma o ilícita o contraria a las buenas costumbres o de cumplimiento imposible, puede ser atacada o impugnada sin que ello importe una violación a la teoría de los actos propios. Y esto es así, porque existen oportunidades en que es lícito volver contra el propio acto y, lo que esta teoría impide, es pretender actuar contradictoriamente y siempre que el comportamiento incoherente no sea permitido por la ley.

Por lo anterior, entonces, cabe legítimamente preguntarse si enfrentada a una norma de orden público, como es propio de las leyes laborales, es posible que prevalezca la conducta de las partes o sus creencias, dándole al acuerdo de voluntades –en el supuesto que exista, cuando no sea el producto de una imposición unilateral de una de las partes– primacía sobre la norma de derecho objetivo, como es el caso concreto del artículo 8 CT.²¹ Desde una óptica iuslaboralista, la respuesta a esta pregunta debe ser siempre negativa, pues de conformidad al inciso 1º de la disposición mencionada: “*Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de una relación laboral*”. Por lo tanto, establecido en los hechos que una persona presta servicios personales bajo dependencia y subordinación de otra, quien paga una remuneración por tales servicios, se presume legalmente la existencia de un vínculo laboral entre ellos. Esta norma que consagra la presunción de laboralidad es un presupuesto indispensable para asegurar la eficacia de la legislación laboral y, al mismo tiempo, es una consagración clara del principio de primacía de la realidad²², a través del cual se busca evitar simulaciones

¹⁹ *Ibíd.*, p. 107.

²⁰ BORDA, Alejandro, *La teoría de los actos propios* (Buenos Aires, 2000), pp. 69-70.

²¹ TAPIA GUERRERO, Francisco, *Trabajo subordinado y tutela de los derechos laborales*, en VV. AA., *La subordinación o dependencia en el contrato de trabajo* (Santiago, 2005), p. 233.

²² A propósito del análisis del principio de primacía de la realidad, PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Los principios del Derecho del Trabajo* (3ª edición, Buenos Aires, 1998), p. 314, señala que: “[...] la aplicación del Derecho del Trabajo depende cada vez menos de una relación jurídica subjetiva, cuanto de una situación objetiva, cuya existencia es independiente del acto que condiciona su nacimiento. De donde resulta

o encubrimientos formales de la naturaleza del contrato, con miras a evadir la aplicación del Derecho del Trabajo, atendido a que es un hecho indesmentible que los trabajadores no están en la mayoría de los casos en condiciones de negociar sus condiciones de contratación, sino que más bien su voluntad se limita simplemente a la aceptación de las condiciones ofrecidas por el empleador²³.

Asimismo, cabe tener en consideración que el artículo 9 CT. reafirma el carácter consensual del contrato de trabajo, vale decir, éste nace a la vida jurídica y se perfecciona como tal por el simple acuerdo entre un trabajador y empleador sobre la prestación de servicios personales remunerados y bajo subordinación. A su vez, la misma disposición impone al empleador la obligación de escriturar el contrato de trabajo y, en caso de incumplimiento de esta formalidad de prueba, lo sanciona con una multa y, en especial, lo induce a cumplir por la vía de presumir que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador. Sin perjuicio de ello, desde la perspectiva del trabajador, la situación es aún más clara, pues el artículo 5 inciso 2º CT. consagra la irrenunciabilidad de los derechos laborales, lo que tiene especial significación al momento de celebración del contrato de trabajo, por lo que cualquier manifestación de voluntad de su parte que implique negar o desconocer los derechos que le confiere la legislación laboral, atendida la subordinación con que se prestarán los servicios, carece de todo valor legal.

En consecuencia, pretender asignar validez jurídica a acuerdos que desconocen la realidad de una prestación de servicios bajo subordinación en base a argumentos extralaborales, como la prevalencia del acuerdo de voluntades, el principio de autonomía de la voluntad, la buena fe y la teoría de los actos propios resulta un sinsentido que desconoce la aplicación de

erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado, ya que si las estipulaciones del contrato no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor”.

²³ Según GARMENDIA ARIGÓN, Mario, *Eficacia práctica de las normas laborales*, cit. (n. 2), p. 47, el desequilibrio negocial en que se encuentra el trabajador individual frente al empleador “determina que la capacidad de negociación que la mayoría de los trabajadores tiene frente al empleador en la práctica resulte virtualmente nula. Contrariamente a lo que acontece en otro tipo de vínculos jurídicos, en el caso del vínculo laboral, resulta habitualmente improponible la posibilidad de que el trabajador esté en condiciones de exigir o multas o garantías de cumplimiento a su empleador. Esto determina que sea prácticamente imposible que los mecanismos de constrictión de cumplimiento provengan del ejercicio de la autonomía de la voluntad individual (como sí acontece en materia civil o comercial) lo que provoca que el acreedor-trabajador se convierta en un caso muy evidente de acreedor en situación de especial fragilidad.

los criterios, principios e instituciones del Derecho del Trabajo y que no podría obtener reconocimiento por alejarse incluso de los presupuestos y requisitos elementales de las doctrinas civiles que le servirían de fundamento. Como lo señala categóricamente Supiot²⁴ la ” [...] contradicción entre la autonomía de la voluntad y la subordinación de la voluntad conduce a que el trabajador se analice en la empresa como sujeto y objeto del contrato. Entonces, no cabe esperar que se hallen intactos en el Derecho del Trabajo los principios jurídicos que implica la autonomía de la voluntad. Estos principios se desfiguran por el vínculo de subordinación, y por la alteración de la cualidad de sujeto de derecho que ésta implica”.

Cabe sostener, por tanto, que atendido el carácter imperativo de las normas laborales el cuestionamiento a la naturaleza de la prestación de servicios debe hacerse exclusivamente desde la perspectiva de los indicios que dan forma al tipo de la subordinación jurídica. En caso contrario, como lo plantea Ugarte²⁵, la jurisprudencia de la Corte Suprema se mueve en el sentido opuesto del principio de la buena fe, pues el empleador adquiere un derecho (ser considerado contratante civil) en infracción de normas legales de orden público, no debiendo recibir amparo jurisdiccional en dicha posición jurídica adquirida al margen de la ley. En ese sentido, reafirma el autor citado, la posición del empleador se funda en una pretensión inadmisibles que consiste en la consolidación de la infracción de las normas del *Código del Trabajo* que regulan la materia.

A mayor abundamiento, es especialmente grave y cuestionable que en los fallos de la Corte Suprema que reconocen esta doctrina no se encuentre ni siquiera una fundamentación de su aplicación a la luz de los requisitos cuyo cumplimiento implica la invocación de la doctrina de los actos propios, como a su vez, que tampoco se encuentre un razonamiento relativamente convincente sobre la incidencia que tendría en el caso a resolver el principio de la buena fe²⁶. Por el contrario, el máximo tribunal tiende a

²⁴ SUPIOT, Alain, *Crítica del Derecho del Trabajo* (Madrid, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, 1996), pp. 147-148.

²⁵ UGARTE CATALDO, José Luis, *La subordinación en el Derecho Laboral chileno*, cit. (n. 10), p. 50.

²⁶ Excepcionalmente en la sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago de fecha 27 de septiembre de 2000, causa rol N° 913-2000, el considerando 12° enuncia, citando a doctrina nacional y extranjera, los presupuestos que deben concurrir para aceptar la aplicación de la teoría de los actos propios. Con todo, luego no se contiene razonamiento jurídico alguno del cual se pueda comprender cómo concurren dichos requisitos en el caso objeto de pronunciamiento, ni se cuestiona si la conducta del trabajador demandante es jurídicamente, eficaz y relevante. Curiosa manera de administrar justicia, pues las decisiones aparecen dictadas o fundadas más bien por arte de magia que por el mínimo análisis jurídico que se espera de un tribunal superior de justicia.

reproducir sin mayor explicación y con pocas diferencias entre sentencia y sentencia, considerandos finales como el siguiente: “*Que, finalmente, atendido el número de contratos celebrados entre las partes durante cuatro años y que denota la voluntad inequívoca de éstas de mantener en el tiempo el mismo tipo de vinculación, resulta procedente aplicar en autos, tal como lo ha hecho esta Corte en casos similares, los principios de la doctrina llamada de los actos propios, que asigna efectos ineludibles a determinadas conductas previas, y cuyo origen y objetivo, se explica precisamente en la primacía del principio de la buena fe, del cual se encuentra imbuido no sólo la legislación laboral, sino que todo nuestro ordenamiento jurídico*”²⁷.

Con razonamientos como el citado resulta sumamente difícil poder entender los motivos que explicarían la aplicación de la doctrina de los actos propios. Por el contrario estos argumentos generan más bien una sensación de indefensión ante una decisión judicial que niega el reconocimiento de derechos laborales a trabajos prestados bajo subordinación según el reconocimiento de las sentencias de primera y segunda instancia

²⁷ Considerando 16º de la sentencia de fecha 25 de octubre de 2006, causa rol N° 771-2005. En el mismo sentido, la sentencia de fecha 10 de junio de 2008, causa rol N° 2320-2008, en su considerando 7º se limita a señalar: “*Que a propósito de la buena fe con la que deben cumplirse los contratos, resulta útil traer a colación la denominada Teoría de los Actos Propios, según la cual si un sujeto define su posición jurídica mediante el desarrollo de determinadas conductas, no le es lícito desconocer, posteriormente, sus propias actuaciones, de modo que si la demandante durante casi tres años concurrió a generar una relación laboral de plazo fijo, a través de las sucesivas suscripciones de contratos de esa naturaleza, con sus correspondientes finiquitos al término de cada periodo, no es dable que ahora pretenda desconocer dichos acuerdos, aludiendo a una realidad distinta y a derechos irrenunciables*”. Por su parte, la Corte Suprema en sentencia de fecha 4 de noviembre de 2008, rol N° 5129-2008, expresa en su considerando 3º: “*Que, al efecto, resulta pertinente señalar que en la demanda se reconoce por la actora haber trabajado para la Universidad Mayor cerca de seis años mediante la modalidad de prestación de servicios a honorarios, lo que importa la aceptación por parte de ésta de la situación descritas en forma reiterada y mantenida en el tiempo, lo que se exteriorizó a través de la emisión de las respectivas boletas de honorarios. Tras este comportamiento, denominado por la doctrina como “de los actos propios” subyace sin duda la primacía del principio de la buena fe, del cual se encuentra imbuido no sólo la legislación laboral, sino que todo nuestro ordenamiento jurídico*”. Luego, para mayor sorpresa, la Corte Suprema señala en el considerando 4º de la misma sentencia: “*Que de acuerdo a las máximas de la experiencia, la aceptación antes descrita por parte de un profesional informado, importa un indicio grave de que la prestación de servicios de que se trata, ha tenido la naturaleza que las partes le han otorgado, en este caso, prestación de servicios profesionales a honorarios*”. ¿Cómo se acredita en estos casos por el máximo tribunal que concurren los requisitos de la teoría de los actos propios, qué rol ha jugado la buena fe contractual? Una vez más, preguntas sin respuestas y el resultado esperable de la negación de los derechos laborales.

y que validan relaciones contractuales concertadas al margen de las normas laborales de orden público. Se puede constatar así claramente la debilidad argumentativa de esta corriente jurisprudencial y reclamar el natural retorno a un examen de las eventuales infracciones de ley incurridas en la emisión de una sentencia por la vía del recurso de casación en el fondo, a la luz de los principios e instituciones propias del Derecho del Trabajo, como la especialidad de esta rama del Derecho y de los procesos destinados a resolver controversias laborales lo justifica.

III. DEFENSA DE LA ESPECIALIDAD DEL DERECHO DEL TRABAJO

Ante las profundas implicancias que está generando la jurisprudencia de la Corte Suprema que reconoce la aplicación de la teoría de los actos propios en materia laboral, particularmente, por la velada invitación a desconocer las normas y los principios más elementales en base a los cuales se sustenta la estructura normativa de tutela del trabajador subordinado en el ámbito individual de las relaciones laborales, queremos dedicar una parte de este estudio a defender la especialidad del Derecho del Trabajo y, por lo mismo, su autonomía frente a principios e instituciones propias del Derecho Civil. En efecto, ya desde comienzos del siglo XX la doctrina laboralista ha cuestionado la aplicación del Derecho Civil a la regulación del trabajo subordinado, pues no sólo ignoraba al trabajador individualmente considerado y su verdadera posición ante el empresario, sino que tampoco sabía nada de la solidaridad entre ellos, ni de sus organizaciones y las acciones que llevaban a cabo, ni tenía en cuenta el carácter colectivo de las relaciones de trabajo, ni se percataba del trasfondo económico de supuestos contratos libres²⁸.

Sorprende, por tanto, que a comienzos del siglo XXI, luego ya de cien años de desarrollo de la legislación laboral en Chile y de la configuración y consolidación del Derecho del Trabajo como una rama propia y especial del Derecho, la Corte Suprema vuelva a someter la valoración y apreciación de las normas conforme a las cuales deben dirimirse las controversias laborales a principios y nociones propias del Derecho Civil que, dado su especial ámbito de aplicación, tienen un sentido radicalmente distinto, lo que puede explicar la pervivencia de los viejos dogmas de la igualdad jurídica entre las partes contratantes y, en particular, el principio de la autonomía de la voluntad. Sobre todo sorprende esta posición de la Corte Suprema, si se atiende a que ya la doctrina civilista reconoce que el princi-

²⁸ En este sentido: BARBAGELATA, Héctor Hugo, *El particularismo del Derecho del Trabajo*, ob. cit., p. 12.

pio de la autonomía de la voluntad es el fruto del liberalismo económico, conforme al cual el Estado debía dejar hacer y dejar pasar, permitir que los ciudadanos concluyan en la más amplia libertad sus intercambios de bienes y de servicios, ya que lo contractual es necesariamente justo como lo planteaban los juristas del siglo XIX²⁹. Si se proyecta lo anterior al ámbito de las relaciones de trabajo subordinado, el resultado es más que conocido y la historia muestra un dramático cuadro que marcó violentamente el devenir de las sociedades capitalistas occidentales a fines del siglo XIX y a principios del siglo XX: la cuestión social.

Es por eso que, en sus orígenes, la legislación que fue configurando paulatinamente al Derecho del Trabajo como una rama especial del Derecho se dictó con una finalidad muy precisa, cual fue poner fin a las situaciones de abuso y de explotación que afectaban a los trabajadores asalariados que prestaban servicios en fábricas u otros recintos industriales. Estos abusos se derivaban de la diferencia del poder negociador de empresarios y trabajadores, lo que colocaba a los primeros, en razón de su superioridad económica, en condiciones de dictar unilateralmente los términos del contrato que determinaba el monto de la remuneración, la extensión del tiempo de trabajo y la naturaleza de los servicios a realizar, mientras que, por el contrario, la “manifestación de voluntad” del trabajador se limitaba en gran medida a aceptar o a rechazar el empleo ofrecido, del cual dependía, en muchos casos, su propia subsistencia y la de su grupo familiar. Por tanto, el libre juego de la oferta y la demanda de empleo en un escenario de abundancia de mano de obra y de escasez de puestos de trabajo³⁰, como asimismo, la insuficiencia de las normas propias del Derecho Civil ocasionaron un complejo problema social que reclamó la intervención estatal para paliar estos efectos, la que se tradujo, en definitiva, en la emisión de normas protectoras a favor de la parte más débil de la relación laboral y, de manera más general, en un proceso paulatino de desprendimiento de esta nueva normativa de la gran rama del Derecho Civil³¹.

Así, entonces, desconocer la especialidad del Derecho del Trabajo y cuestionar su aplicación a los supuestos para los cuales fueron dictadas

²⁹ Véase: LÓPEZ SANTA MARÍA, Jorge, *Los contratos. Parte general*, cit. (n. 13), p. 170.

³⁰ Ver WALKER ERRÁZURIZ, Francisco, *Derecho de las relaciones laborales* (Santiago, 2003), pp. 62-63.

³¹ ERMIDA URIARTE, Oscar - HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Óscar, *Crítica de la subordinación (Parte I)*, en *Revista Laboral Chilena* (abril 2002), p. 67. En el mismo sentido: RACCIATI, Octavio, *Las transformaciones en el mundo del trabajo y en el Derecho Laboral*, disponible en: www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/octavio.pdf, p. 2.

sus normas conlleva el grave riesgo de obviar la historia del movimiento social, negar el particularismo de esta rama del Derecho, fomentar una cuestionable opción por el trabajo precario y volver abrir a las puertas a los posibles abusos de los más fuertes en términos de capacidad de negociación y de poder económico.

No obstante lo dicho precedentemente, en relación con la supuesta procedencia de la doctrina de los actos propios en materia laboral, la Corte Suprema ha fundamentado algunas de sus sentencias sosteniendo que: “[...] *la legislación laboral no puede considerarse en forma aislada del ordenamiento jurídico general, que regula las vinculaciones que generan los sujetos del derecho y que, en el caso, se ha traducido en la aceptación por parte del demandante de la existencia de una relación de naturaleza civil con sus respectivas consecuencias, durante más de quince años, sin haber formulado reclamo alguno en tal sentido*”³².

Cabe llamar la atención sobre la primera parte del considerando citado, pues allí pareciera radicar la raíz de uno de los errores básicos del tribunal supremo. En concreto, pareciera de la lectura de la primera parte de la cita que la Corte Suprema estaría reafirmando el hecho evidente de que la legislación laboral forma parte de nuestro ordenamiento jurídico, pero a renglón seguido y sin mayor razonamiento desconoce la especialidad de sus normas y principios al subyugarlos a un enfoque civilista de las relaciones jurídicas entre los sujetos de derecho de carácter privado, como si la autonomía de la voluntad fuera verdaderamente un principio aplicable de manera general a las relaciones contractuales laborales, dándole por tanto valor al supuesto consentimiento del trabajador de aceptar un vínculo contractual de carácter civil en cuya ejecución se manifiestan indicios de subordinación. Una vez más cabe preguntarse cómo justifica el máximo tribunal la falta de reconocimiento de la irrenunciabilidad, del principio de primacía de la realidad y el carácter imperativo de las normas contenidas en el *Código del Trabajo*.

De igual manera, llama la atención la amplia y vaga consideración del principio de la buena fe, la que pareciera quedar al servicio del contratante más fuerte, contrariando la disposición general del artículo 1546 CC., conforme al cual ambas partes tienen el deber de comportarse correcta y lealmente en sus relaciones mutuas, desde el inicio de los tratos preliminares y hasta momentos posteriores a la terminación del contrato³³. En efecto, la buena fe por parte de aquel que contrata supone sujetarse a las normas

³² Considerando 8º de la sentencia de la Corte Suprema de fecha 20 de diciembre de 2006, causa rol N° 2450-2005.

³³ LÓPEZ SANTA MARÍA, Jorge, *Los contratos. Parte general*, cit. (n. 13), p. 292.

aplicables al tipo contractual de que se trate, en especial, cuando hay disposiciones imperativas que lo regulan, si es que el servicio que se requiere es subordinado y la persona que los prestará lo hace bajo una efectiva y real subordinación, por lo que no está en condiciones de disponer de sus derechos como trabajador, al ser estos irrenunciables por mandato expreso del artículo 5 inciso 2º CT.

En definitiva, es imposible perder de vista que la buena fe impone un modelo o arquetipo de conducta social basado en la rectitud y honradez, lo que obviamente tiene como punto de partida el respeto de la legislación vigente. Específicamente, el deber de buena fe se opone a que el empresario pueda adoptar decisiones abusivas o fraudulentas que lesionen derechos de los trabajadores. Por lo anterior, la reacción del ordenamiento jurídico frente a la conducta quebrantadora de la buena fe persigue, más que la pura declaración de nulidad del acto antijurídico, la de hacer prevalecer la normativa que la voluntad transgresora del sujeto quiere eludir³⁴.

Por lo antes expuesto, cabe concluir que ni aún la amplia e infundada invocación al principio de la buena fe que hace la Corte Suprema en la jurisprudencia comentada puede conducir a desconocer la especialidad del Derecho del Trabajo y, por el contrario, obliga a adoptar una vara más estricta para apreciar la juridicidad del comportamiento de las partes³⁵, atendida la especial implicancia personal que importa la relación contractual entre el trabajador y el empleador, la proyección del contrato de trabajo en el tiempo y, sobre todo, en razón de la existencia de la subordinación, lo que lleva a matizar el ejercicio del poder empresarial manifestado al momento de la celebración del contrato y durante su ejecución³⁶.

IV. CONSIDERACIONES FINALES

¿Qué cabe esperar de la difícil encrucijada en que la Corte Suprema ha colocado al Derecho del Trabajo a través de la cuestionable jurisprudencia

³⁴ Véase: MONTOYA MELGAR, Alfredo, *La buena fe en el Derecho del Trabajo* (Madrid, 2001), pp. 14, 80 y 97.

³⁵ Como lo plantea MAZEAUD, Antoine, *Droit du travail* (4ª edición, Paris, 2004), p. 300, el principio de la buena fe propende a la moralización de la relación laboral, lo que se traduce en una ejecución del contrato conforme al postulado de rectitud que impone este principio, debiendo evitarse tanto por el trabajador, como por el empleador un ejercicio abusivo de sus derechos. De esta manera, entonces, la buena fe juega un papel regulador haciendo posible el reequilibrio de los intereses de las partes del contrato.

³⁶ En igual sentido: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Los principios del Derecho del Trabajo*, cit. (n. 22), pp. 309 s.; Díez-PICAZO, Luis, "Prólogo" a WIEACKER, Franz, *El principio general de la buena fe*, cit. (n. 15), p. 12 s.

que reconoce la aplicación de los actos propios? La respuesta no es fácil. Si conservamos el optimismo y la fe en que las instituciones, integradas en último término por personas, son capaces de enmendar errores y de rectificar criterios que comprobadamente obran en desmedro de derechos y de la justicia, se podría esperar que la crítica formulada por la doctrina laboralista contribuya a que el máximo tribunal abandone esta línea jurisprudencial y reconsidere la aplicación de esta teoría sobre la base de revalorizar el juicio de laboralidad fundado en la existencia o no de subordinación, como presupuesto del cual verdaderamente depende la calificación de una relación contractual como laboral.

Por otra parte, si la propuesta anterior no resultara viable, aún se podría tener fe en el legislador, a quien en Chile confiamos normalmente la solución de todos los problemas vitales. En lo que respecta al asunto que nos ocupa, cabe hacer presente que el senador Alejandro Navarro ha presentado un curioso proyecto de ley que prohíbe la aplicación de la teoría del acto propio en contra de los derechos establecidos por las leyes laborales, el cual pretende incorporar al artículo 5 inciso 2º CT., a continuación de la disposición que consagra la irrenunciabilidad de los derechos laborales, la siguiente nueva parte final: “*No se podrá aplicar la teoría del acto propio en contra de los derechos de los trabajadores*”³⁷.

En todo caso, el resultado de esta posible solución al problema que nos ocupa es largo, tortuoso e incierto, más todavía, ya que el proyecto carece de urgencia. Además no deja de ser paradójico y hasta surrealista que el legislador deba prescribir y recordar a los Tribunales Superiores de Justicia los principios y criterios conforme a los cuales deben ser resueltas las controversias laborales.

Sin perjuicio de lo anterior, llama especialmente la atención el hecho de que la jurisprudencia de la Corte Suprema que se ha comentado en este estudio pareciera esconder una velada recriminación hacia los trabajadores que reclaman el reconocimiento de su calidad de subordinados y de los derechos contenidos en la legislación laboral una vez finalizado el contrato, lo que normalmente ha tenido lugar de varios años de prestación de servicios como supuesto trabajador autónomo. Pareciera desagradar al máximo tribunal que los trabajadores no hagan valer “oportunamente” sus reclamaciones, esto es, durante el tiempo en que estuvo vigente el contrato. Lo lamentable es que la Corte Suprema muestra con ello una falta de sensibilidad y una escasa comprensión del mundo del trabajo en

³⁷ Proyecto de ley de fecha 17 de diciembre de 2008, en *Boletín* N° 6294-13. El proyecto se encuentra actualmente en su primer trámite constitucional en el Senado, a la espera del primer informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Chile, el que da cuenta de las limitaciones procesales para hacer valer los derechos laborales y, en especial, del temor que enfrentan los trabajadores para hacer valer sus derechos mientras está vigente el contrato, ya que ello normalmente redundaría en represalias o en la pérdida del empleo. Es por tal razón, entonces, que hasta antes de la entrada en vigencia de la reforma procesal laboral la gran mayoría de los juicios laborales tenía que ver con asuntos derivados de la terminación del contrato de trabajo.

En definitiva, el sistema procesal laboral anterior a la reforma no daba la seguridad necesaria para hacer valer los derechos al momento de celebrar o de ejecutar el contrato, a diferencia de la actual garantía de indemnidad consagrada expresamente en el nuevo texto del artículo 485 inciso 3^o frase segunda del CT.³⁸, y que en futuro podría disuadir a los empleadores de aplicar represalias a los trabajadores que hacen valer sus derechos laborales, como asimismo, inducir a los trabajadores para que demanden el reconocimiento o el cumplimiento de sus derechos durante la vigencia del contrato. Por lo antes expuesto, resulta aún más grave que la jurisprudencia de la Corte Suprema termine negando el reconocimiento de derechos laborales en base a una cuestionable aplicación de la teoría de los actos propios, en el único momento en el que la reclamación de tales derechos era posible y, particularmente, luego que los tribunales inferiores y de alzada habían reconocido la existencia de un contrato de trabajo.

¿Será tal vez la entrada en marcha de la reforma procesal laboral una solución? En nuestra opinión podría ser la más viable en el corto plazo, pues se abandona la vieja estructura civilista patrimonial del procedimiento laboral anterior y se construye una nueva judicatura laboral de primera instancia acorde con la necesidad de materializar en la administración de justicia el respeto a las normas tutelares que dan cuerpo al Derecho del Trabajo. Además, es una ventaja, porque se aumenta el número de jueces especializados en temas laborales y porque se incorpora la valiosa figura del defensor laboral, con lo que se puede esperar un debate más profundo y de mayor calidad en la resolución de las controversias jurídicas laborales, de lo que ya se cuentan numerosos ejemplos en las Regiones en que está en funcionamiento la reforma. Con todo, se mantiene el peligro de la “justicia

³⁸ El artículo 485 CT., con el cual comienza el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, establece en su inciso 3^o que: “*Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales*”.

de dos velocidades”, pues coexisten en el nuevo sistema jueces especializados en lo laboral y otros de competencia mixta, con niveles de formación, infraestructura y medios materiales e inmateriales muy disímiles, lo que puede repercutir en la calidad de las resoluciones judiciales.

Por último, cabe tener en consideración que la limitación de la segunda instancia por la vía del recurso de nulidad de los artículos 477 y siguientes CT. podría significar una disminución del volumen de causas laborales a ser resueltas por los tribunales superiores de justicia e, idealmente, la emisión de fallos mejor razonados y fundados, con lo cual podrían ser abandonadas teorías dudosas como es el caso de la doctrina de los actos propios.

En fin, no pudiendo anticiparnos al inevitable devenir del tiempo que nos mostrará con seguridad la respuesta a estas interrogantes, se puede concluir afirmando que falta todavía por recorrer un largo camino para consolidar las bases primarias a partir de las cuales debería sustentarse y consolidarse la eficacia del Derecho del Trabajo. Por nuestra parte tomamos partido por el optimismo y la esperanza, basados en el hondo convencimiento de que la justicia social y un modelo más equitativo de relaciones colectivas e individuales de trabajo son posibles y serán realizables en nuestro país.

[Recibido el 29 de abril de 2009 y aceptado el 8 de mayo de 2009].

BIBLIOGRAFÍA

- BARBAGELATA, Héctor Hugo, *El particularismo del Derecho del Trabajo* (Montevideo, 1995).
- BORDA, Alejandro, *La teoría de los actos propios* (Buenos Aires, 2000).
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *Las transformaciones del trabajo y la crisis de la relación laboral normal*, en *Revista de Derecho* 18 (Universidad Austral de Chile, julio 2005).
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo - UGARTE CATALDO, José Luis, *Negociación colectiva y libertad sindical: un enfoque crítico* (Santiago, 2008).
- CABALLERO MUÑOZ, Rodolfo, *La sentencia constitutiva*, en *Revista Estudios Laborales* 1 (Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2007).
- DÍEZ-PICAZO, Luis, “Prólogo” a WIEACKER, Franz, *El principio general de la buena fe* [véase].
- EDKAHL ESCOBAR, María Fernanda, *La doctrina de los actos propios. El deber jurídico de no contrariar conductas propias pasadas* (Santiago, 1989).
- ERMIDA URIARTE, Oscar, HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar, *Crítica de la subordinación (Parte Iª)*, en *Revista Laboral Chilena* (abril 2002).
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Fundamentos de derecho laboral* (Santiago, 2008).
- GARMENDIA ARIGÓN, Mario, *Eficacia práctica de las normas laborales* (Montevideo, 2005).
- LARENZ, Karl, *Lehrbuch des Schuldrechts, I: Allgemeiner Teil* (14ª edición (München, 1987).

- LÓPEZ SANTA MARÍA, Jorge, *Los contratos. Parte General* (Santiago, 1986).
- MAZEAUD, Antoine, *Droit du travail* (4^a edición, París, 2004).
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, *La buena fe en el Derecho del Trabajo* (Madrid, 2001).
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Los principios del Derecho del Trabajo* (3^a edición, Buenos Aires, 1998).
- RACCIATI, Octavio, *Las transformaciones en el mundo del trabajo y en el Derecho Laboral*, disponible en: www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/octavio.pdf.
- SUPIOT, Alain, *Crítica del Derecho del Trabajo* (Madrid, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, 1996).
- TAPIA GUERRERO, Francisco, *Trabajo subordinado y tutela de los derechos laborales*, en VV. AA., *La subordinación o dependencia en el contrato de trabajo* (Santiago, 2005).
- UGARTE CATALDO, José Luis, *La subordinación jurídica y jurisprudencia judicial: la flexibilidad laboral de los jueces*, en *Revista Estudios Laborales 1* (Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2007).
- UGARTE CATALDO, José Luis, *La subordinación en el Derecho Laboral chileno* (Santiago, 2008).
- UGARTE CATALDO, José Luis, *Los actos propios en materia laboral o guía de cómo inventarse una doctrina*, en *Revista Laboral Chilena* (diciembre 2008).
- WALKER ERRÁZURIZ, Francisco, *Derecho de las Relaciones Laborales* (Santiago, 2003).
- WIEACKER, Franz, *El principio general de la buena fe* (traducción castellana, Madrid, 1982).