

**Diego
Felipe
Lizama
Castro**

diego.lizama@lizamabogados.cl

Recibido: 13.05.22

Aceptado: 16.08.22

Una aproximación crítica a la aplicación de la regla *in dubio pro operario* en Chile

A critical approach to the application of the rule *in dubio pro operario* in Chile

Resumen: El *in dubio pro operario* es un concepto jurídico del derecho del trabajo que permite al juez, ante la duda legítima sobre el sentido de una norma laboral, preferir aquella interpretación que sea más favorable al trabajador. Prácticamente, todo juez del trabajo recurre a esta figura para interpretar la norma del ordenamiento jurídico del trabajo, sin embargo, no se ha analizado críticamente este criterio interpretativo (salvo honrosas excepciones). En efecto, a lo menos en el plano nacional, casi nada se ha dicho sobre si el *in dubio pro operario* es un principio o una regla jurídica y si realmente este criterio interpretativo se puede utilizar en el sistema legal chileno. Este artículo de investigación pretende analizar críticamente el *in dubio pro operario* y, en definitiva, zanjar ciertas dudas que pudiese suscitar esta temática.

Palabras clave: Principio; regla; trabajo; operario.

Abstract: The *in dubio pro operario* is a legal concept of Labour Law that allows the judge, when faced with legitimate doubts about a labour rule, to prefer the interpretation that is more favorable to the worker. Practically every labour judge applies this figure to interpret the norm of the labour legal system, however, this interpretive criterion has not been critically analysed (with honourable exceptions). Indeed, at least in Chile, almost nothing has been said about whether *in dubio pro operario* is a principle or a legal rule and whether this interpretive criterion can really be used in the Chilean legal system. This research article aims to critically analyse the *in dubio pro operario* and, ultimately, settle certain doubts that this issue could raise.

Keywords: Principle; rule; labour; *operario*.

Los jueces del trabajo han recurrido constantemente al principio protector para interpretar normas laborales en su variante *in dubio pro operario*. Esta regla, como veremos, obliga al juez — ante una duda legítima sobre el real significado de la norma— optar por la interpretación más favorable al trabajador.

Dentro de la jurisprudencia reciente podemos encontrar varios ejemplos sobre su uso. En ese sentido, el año 2014, la Corte Suprema estableció que el plazo de caducidad de la acción de despido indirecto se suspendía ante la instancia administrativa de la Dirección del Trabajo (figura que solamente se contemplaba a propósito de la acción judicial de despido injustificado) sobre la base del *in dubio pro operario* (Corte Suprema, causa rol N°4317-2014, de 12 de mayo de 2014). En este caso, los sentenciadores crearon una norma a partir de este principio laboral optando por una interpretación más favorable al trabajador en la medida que el artículo 171 del Código del Trabajo, norma que regula el despido indirecto, no tenía ninguna referencia a la suspensión del plazo de caducidad por concurrencia del subordinado ante la instancia administrativa de la Dirección del Trabajo ni tampoco a la suspensión que se encuentra en el artículo 168 del mismo cuerpo legal (Munita, 2014, p. 91).

Otra manifestación del *in dubio pro operario* se produjo también el año 2014 cuando la Corte Suprema sostuvo que la responsabilidad solidaria, en un régimen de subcontratación, resultaba aplicable en las indemnizaciones de perjuicio por accidente del trabajo. En ese sentido, el fallo sostuvo que: “conforme al principio pro operario que posibilita la integración de las normas que regulan una misma materia, fuerza concluir que tal estatuto es el propio de la solidaridad” (Corte Suprema, causa rol N°10.139-2013, de 10 de junio de 2014). En esta causa nuevamente los jueces omitieron la regulación vigente y, en base a este principio, crearon una norma: solidaridad en el caso de indemnizaciones por accidente del trabajo en la relación de empresa principal con empresa contratista.

Ambas sentencias nos invitan a pensar que los jueces

utilizan de forma indistinta y automáticamente esta herramienta interpretativa optando por una interpretación más favorable al trabajador. Sin embargo, no existe una reflexión seria sobre si la institución en comento realmente se encuentra contemplada en el ordenamiento jurídico de Chile. Se observa lo anterior si, máxime, en ninguno de los artículos de interpretación de ley del Código Civil se encuentra cristalizada una regla como la que han utilizado estas sentencias.

En tal escenario este trabajo pretende preguntarse, seriamente, si la interpretación protectora se encuentra contenida en el sistema legal chileno o si, por el contrario, dicha herramienta no se puede desprender de ninguna parte de nuestra regulación. Si la situación es la segunda, y no la primera, muchos de los fallos del último tiempo se habrán fundado en una regla que no tiene real sustento normativo.

Para la elaboración de la presente tesis se seguirá el siguiente esquema de trabajo. En primer lugar, se detallará la tesis de Dworkin y cómo analiza el tema de los “principios del derecho”. En dicho apartado también se revisarán las tesis de otros teóricos. En segundo lugar, se detallará cómo opera el principio protector y las diversas manifestaciones de este poniendo especial hincapié en el *in dubio pro operario*. En tercer lugar, se analizará la naturaleza jurídica del *in dubio pro operario* precisando si este constituye un principio o una regla para después examinar si se puede extraer de alguna parte del ordenamiento jurídico nacional. En cuarto lugar, se detallará qué ha señalado la jurisprudencia judicial sobre la validez del *in dubio pro operario*. Por último, se propondrá una nueva forma de entender la interpretación protectora.

La importancia del presente trabajo radica en que invita a repensar uno de los pilares del derecho del trabajo que estimo ha mermado esa rama jurídica. En efecto, el uso indiscriminado que se ha hecho sobre la regla *in dubio pro operario* le ha quitado peso y/o valor a la norma al permitir que los jueces, en un actuar muchas veces activista, resuelvan las contiendas jurisdiccionales

en base a la equidad y no según los preceptos aplicables al caso. Ello se ha traducido en que ha perdido valor la regla legal.

Asimismo, la importancia de este trabajo radica en que se presenta como uno de los pocos esfuerzos en criticar y analizar los principios del derecho del trabajo (Valverde, 2003, p. 40). Lo cierto es que los artículos sobre esta materia son especialmente escasos tanto en Chile como en el extranjero.

El déficit de la literatura de los principios en el ámbito laboral se ha intentado explicar por las profundas

transformaciones legislativas del derecho del trabajo. Los autores laboristas se dedican más al estudio de la norma jurídica que al de los principios (Irureta, 2011, p. 292). Esto no deja de ser curioso teniendo a la vista que, dentro la judicatura laboral, los jueces y los abogados argumentan constantemente sobre la base de la institución jurídica referida.

En resumen, espero que este artículo invite a analizar críticamente la institución del *in dubio pro operario*.

1. Los principios jurídicos

El esqueleto del positivismo jurídico se basa en tres premisas fundamentales¹. En primer lugar, la distinción entre la norma jurídica y la norma moral, esto es, que existe una diferencia entre el derecho positivo y el derecho natural. En segundo lugar, que el conjunto de normas jurídicas válidas se agota en el concepto de “derecho”. En ese sentido, si el juez falla un determinado caso no siguiendo el precepto legal, estará actuando con discreción. Por último, el positivismo postula que decir que alguien tiene una “obligación jurídica” equivale a afirmar que dicha obligación se encuentra en una norma jurídica (Dworkin, 1984, pp. 65-66).

Dworkin critica la primera tesis del positivismo pues sostiene que el modelo de normas que plantea este no es la forma en que los jueces aplican el derecho; por el contrario, los tribunales no solamente se valen de las reglas para solucionar casos, sino que también se valen de “principios”.

Para justificar su aseveración, Dworkin cita el caso *Riggs vs. Palmer*. El caso consiste en que una persona, Elmer Palmer, asesinó a su abuelo a fin de conseguir la correspondiente herencia pues el testamento del segundo le entregaba bienes al primero. El tribunal dispuso que, si bien era cierto que existía una regla en el sistema norteamericano que le otorgaba validez al testamento, esta se veía derrotada por el principio de que “nadie se puede aprovechar de su propio dolo”. El sentenciador estimó que no es legítima la herencia dejada por el abuelo pues, de ser así, el nieto se habría aprovechado de su propio actuar malicioso. En este escenario, el tribunal no utilizó una regla para resolver el caso, sino que se valió derechamente de un principio.

Dworkin también cita, para avalar su tesis, el caso *Henningsen vs. Bloomfield Motors*. El caso se refiere a un conductor que demandó a la empresa fabricante de un automóvil a fin de que se le indemnizara por los

¹ Se ha discutido acerca de cuáles son las tesis principales del positivismo jurídico. Las tres premisas señaladas en este trabajo son las que propone Ronald Dworkin en su ensayo *El Modelo de las Normas* (1984, pp. 61-101), sin embargo, han existido otras posturas dentro de la filosofía del derecho que han diferido de Dworkin sobre las premisas o pilares del positivismo jurídico.

gastos médicos que había incurrido por un accidente de tránsito que había sufrido. Lo complejo del asunto es que se había firmado un contrato donde la responsabilidad de la empresa fabricante se limitaba a reparar las partes defectuosas sin ser responsable de los gastos médicos (Dworkin, 1984, pp. 73-74). Los jueces, para acoger la indemnización, se valieron de la misma técnica argumentativa que en el caso de *Riggs vs. Palmer*, haciendo alusión a diversos principios que permitirían concluir que procede la demanda de indemnización de perjuicios.

En este contexto, Ronald Dworkin detalla que el derecho no se encuentra conformado solo de reglas, sino que de reglas y principios desestimando, de este modo, el primer dogma del positivismo jurídico.

Dworkin también critica la segunda tesis del positivismo al afirmar que no es efectivo que el juez actúe con absoluta discreción cuando debe resolver un caso donde no existe ninguna norma. Para ello, distingue dos conceptos de discreción: la discrecionalidad en sentido débil y la discrecionalidad en sentido fuerte.

La discrecionalidad en el primer sentido se refiere a que las normas que debe aplicar un funcionario no se aplican mecánicamente, sino que exige cierto discernimiento de parte de este último (Dworkin, 1984, p. 84). Esto quiere decir que el funcionario deberá fundar adecuadamente la aplicación de la norma no pudiendo operar de una forma absolutamente arbitraria. Por ejemplo, un juez del trabajo discierne cuando debe concluir si existe una vulneración de derechos fundamentales según el procedimiento de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo. En ese sentido, para un juez laboral, puede ser una vulneración del derecho a la privacidad el que un empleador ingrese al correo electrónico de un trabajador por el sistema de prevención de delitos, mientras que otro juez del trabajo puede estimar que dicha situación no configuraría una vulneración del derecho fundamental referido. Como se observa, si bien ambos jueces pueden llegar a soluciones disímiles, en las dos situaciones se deberá fundar adecuadamente la resolución del caso en cuestión.

La discrecionalidad en el segundo sentido se ancla en la idea de que la decisión del funcionario no se vincula con ningún estándar impuesto por la autoridad. Un ejemplo de discrecionalidad en sentido fuerte sería el caso de un juez que resuelva un caso como le plazca.

Según Dworkin, los jueces no actúan con discrecionalidad en sentido fuerte cuando no tienen una norma que les señale cómo fallar un determinado caso, sino que recurren a un principio. En este escenario, los jueces actúan con discrecionalidad, pero solamente en el primer sentido, pues sus decisiones siempre se anclan en un determinado estándar que puede ser la regla o el principio. Esta fue la famosa idea bautizada por el propio Dworkin como el “Juez Hércules”, esto es, aquel juzgador que va más allá de los límites que establece la regla.

Conforme con dichas consideraciones, se desestima la segunda tesis del positivismo jurídico de que existe discrecionalidad absoluta cuando no existe norma que resuelva el caso.

Finalmente, Dworkin también desestima la tercera tesis del positivismo argumentando que las obligaciones jurídicas no solamente pueden provenir de una “regla”, sino que también de un principio. En este sentido, según el autor, puede existir una obligación siempre que las razones que fundamenten tal obligación, en función de diferentes clases de principios obligatorios, son más fuertes que las razones o argumentos contrarios (Dworkin, 1984, p. 100).

1.1. Los principios y las reglas

Son múltiples los autores que han tratado la distinción entre reglas y principios siguiendo una variedad de criterios para diferenciar ambas nociones. Con todo, citar a cada autor que ha tratado el tema, no solamente sería una tarea que supera con creces el presente trabajo, sino que también sería poco fructífera. En este entendido, se procederá a analizar tres tesis que, a nuestro entender, son las más importantes en la materia.

En primer lugar, se citará la postura del profesor

Joseph Raz que apunta por una tesis de la generalidad. En segundo lugar, se analizará la postura de finitud de los profesores Manuel Atienza y Juan Ruiz. En tercer lugar, se explicarán las tesis de Ronald Dworkin y Robert Alexy, quienes adoptaron una distinción cualitativa entre ambos elementos.

1.1.1. Joseph Raz: la tesis de la generalidad

Según Joseph Raz la diferencia de ambos preceptos se produce por su grado de generalidad. Dicha tesis apuntaría a que los principios serían normas de un grado de generalidad relativamente alto mientras que las reglas tendrían un nivel relativamente bajo de generalidad (Raz, 1972, p. 838). Las reglas describirían actos específicos mientras que los principios describirían actos especialmente inespecíficos. Las reglas hablan de “asesinato”, “violación”, prohibición de fumar”, entre otros. Los principios hablan de “felicidad”, “promover la igualdad”, “promover la productividad”, etcétera.

De este modo, siguiendo a Raz, el artículo 19 N°1 de la Constitución chilena, que asegura el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de una persona, sería un principio pues tendría un alto grado de generalidad. A *contrario sensu*, la norma del inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo que establece que las horas extras se pagarán con un recargo del 50% sería una regla toda vez que ostenta un bajo grado de generalidad.

En resumen, dependería finalmente de la forma en que se encuentra redactada la norma, para dilucidar si se está frente a una regla o a un principio.

1.1.2. Manuel Atienza y Ruiz Manero: la tesis de la finitud

Manuel Atienza y Ruiz Manero señalan que la noción de “principios” se ha utilizado de múltiples formas y optan por darle importancia a dos nociones: “principio en sentido estricto” y “principio programático”.

El primero lo definen como aquella norma que expresa los valores superiores de un ordenamiento jurídico (y que son el reflejo de una determinada forma de vida), de un sector, de una institución, etcétera. Los autores

citan como ejemplo de un principio en sentido estricto el artículo 14 de la Constitución española que dice que: “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna” (Atienza y Ruiz, 1996, p. 4).

El segundo, como contrapartida, lo definen como una norma que estipula la obligación de perseguir determinados fines, por ejemplo, el artículo 51 de la Constitución española que prescribe lo siguiente: “los poderes públicos garantizarán la defensa de los consumidores y usuarios, protegiendo, mediante procedimientos eficaces, la seguridad, la salud y los legítimos intereses económicos de los mismos” (Atienza y Ruiz, 1996, p. 4).

A juicio de los autores, la diferencia entre las reglas y los principios es que los segundos configuran el caso de forma abierta mientras que los primeros lo hacen de forma cerrada (Atienza y Ruiz, 1996, p. 9). En otras palabras, alegan que en el caso de las reglas, las propiedades que conforman el caso constituyen un conjunto finito o cerrado mientras que en el caso de los principios no puede formularse una lista cerrada de ellas. No se trata solo de que las propiedades que constituyen las condiciones de aplicación tengan una mayor o menor vaguedad, sino de que tales condiciones no se encuentran ni siquiera genéricamente determinadas.

De este modo, una regla como el artículo 55 del Código del Trabajo, que establece que las remuneraciones no se podrán pagar en un período que exceda un mes, es un precepto que tiene perfectamente establecido la forma en que opera en relación a otras leyes. Ello es así a diferencia del principio de la buena fe, con el que no se tiene certeza sobre sus condiciones de aplicación.

Con todo, se previene que ambos profesores estiman que la indeterminación resulta más potente en los principios que denominan principios en sentido estricto, esto es, aquellas normas que expresan los valores superiores del ordenamiento jurídico, de un sector de este o de una institución. A diferencia de los principios programáticos —norma que estipula la obligación de

perseguir determinados fines— cuya vaguedad es menor y puede existir, a su entender, un cumplimiento gradual.

1.1.3. Ronald Dworkin: la tesis del peso de los principios

Ronald Dworkin destaca dos diferencias entre la noción de “regla” y la noción de “principio”. En primer lugar, destaca que las primeras se aplican de forma binaria, esto es, se aplican o no se aplican, a diferencia de los segundos que no pueden operar de dicha manera. Por ejemplo, el artículo 9º del Código del Trabajo establece un plazo de 15 días desde la incorporación del trabajador a las faenas de la compañía para escriturar el respectivo contrato de trabajo. De no escriturarse dicho contrato, la norma dispone que se presumirán como ciertas todas las estipulaciones que declare el trabajador. El artículo 9º del Código del Trabajo se aplica o no se aplica. En ese sentido, si A contrata a B y A no escritura el contrato de trabajo, el juez presumirá como ciertas todas las alegaciones que hace B. Por el contrario, si A sí realiza un contrato de trabajo a B, el sentenciador no tomará en consideración la sanción del artículo 9º. En otras palabras, si se da el supuesto de hecho de una regla, existen dos posibilidades: o la regla es válida y entonces deben aplicarse las consecuencias jurídicas, o no es válida y entonces no cuenta para nada en la decisión.

Dworkin describe esta diferencia en los siguientes términos: “La diferencia entre principios jurídicos y normas jurídicas es una distinción lógica. Ambos conjuntos de estándares apuntan a decisiones particulares referentes a la obligación jurídica en determinadas circunstancias, pero difieren en el carácter de la orientación que dan. Las normas son aplicadas a la manera de disyuntivas. Si los hechos que estipula una norma están dados, entonces o bien la norma es válida, en cuyo caso la respuesta que da debe ser aceptada, o bien no lo es, y entonces no aporta nada a la decisión” (Dworkin, 1984, pp. 74-75).

La segunda diferencia, que en realidad es una consecuencia de la primera, es que los principios tienen una dimensión de peso o importancia. En este sentido, cuando el juez decide resolver un caso a base de principios, debe resolver el conflicto que tiene entre los

“pesos” de cada uno de los principios en colisión (Dworkin, 1984, p. 77). Por ejemplo, para poder establecer si una persona legítimamente puede oponerse a someterse a determinados tratamientos, el juzgador de la causa puede tener en consideración el derecho a la libertad personal como un argumento para mover la dirección a la oposición legítima, sin embargo, este argumento no será concluyente, sino que solamente operará *prima facie*.

En resumen, según Dworkin, lo que diferenciaría una regla de un principio sería su forma de aplicación. La regla se aplica o no se aplica mientras que el principio sirve como un argumento que puede llevar la decisión del juez de un lado a otro.

Con todo, y sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, Dworkin previene que los principios se distinguen de las “directrices políticas”. Mientras que el argumento de principio pretende respetar o asegurar algún derecho individual o colectivo, el argumento político pretende favorecer o proteger alguna meta colectiva de la comunidad (Dworkin, 1984, p. 148). En este sentido, es un “argumento político” el que un juez concluya que se debe acoger una demanda de indemnización de perjuicios porque existirán menos accidentes del tránsito. Distinto sería el caso si el sentenciador hace una apelación al principio de buena fe, al de autonomía contractual, a la prohibición de enriquecimiento sin causa, entre otros.

1.1.4. Robert Alexy: la tesis del mandato de optimización

Refinando, a mi parecer, la tesis de Ronald Dworkin, Robert Alexy argumenta que los principios son normas que ordenan que se realice algo en la mayor medida posible. En ese sentido, se detalla que los principios se constituyen en mandatos de optimización que pueden ser cumplidos en diversos grados (Alexy, 1988, p. 14). A diferencia de los principios, las reglas son normas que exigen su cumplimiento pleno y, de este modo, solo pueden ser cumplidas o incumplidas. Los principios contienen determinaciones en el campo de lo posible fáctica y jurídicamente (Alexy, 1988, p. 14).

Por ejemplo, el derecho de asociarse sin permiso previo, consagrado en el artículo 19 N°15 de la carta

fundamental, no opera en el sentido de una regla pues dicho derecho fundamental no tiene como correlativo que todas las organizaciones generadas en Chile sean lícitas pues existirán determinadas ocasiones donde la organización vulnere otros derechos fundamentales debiendo el Estado señalar que dicha organización es ilegítima v.gr. organizaciones neonazis u organizaciones que fundamenten la violencia como forma legítima de actuar político.

En resumen, las diferencias entre ambos preceptos, según la tesis de Alexy, se produce por el grado de cumplimiento de la norma. De este modo, si se exige la mayor realización posible, tanto jurídica como fácticamente, estaremos frente a un principio, por el contrario, si es que solo se exige una medida de cumplimiento estaremos frente a una regla (Alexy, 1988, p. 14).

1.1.5. La conclusión sobre la conceptualización de principios

En general, puede afirmarse a partir de lo señalado precedentemente que la distinción entre reglas y principios se traduce en la forma en que operan. Mientras que las reglas son binarias (se aplican o no se aplican), los principios mueven la resolución del caso en un lado o en el otro.

1.2. La validez de los principios y las reglas

Para que una regla sea válida debe necesariamente haberse dictado según el procedimiento establecido por el ordenamiento jurídico. En el caso de Chile, por ejemplo, una ley se reputará válida, siempre y cuando haya sido tramitada de conformidad con lo dispuesto en los artículos 65 y siguientes de la Constitución Política de la República. En otras palabras, para establecer su existencia, será necesario comprobar si el acto de su creación ha seguido los procedimientos previstos por el

Estado (Barros, 1984, p. 277).

Esta situación no ocurre necesariamente con los principios del derecho. En efecto, la pertenencia de un principio al ordenamiento jurídico se demuestra en la naturalidad con que los operadores del derecho introducen un principio en su argumentación (Barros, 1984, p. 276). En ese sentido, perfectamente puede pasar que un principio del derecho sea reconocido aun cuando no se encuentre expresamente regulado en el ordenamiento jurídico.

Según esta característica, los principios generales del derecho se han dividido en tres clases según fuerza o valor normativo (Wroblesky, 1989, pp. 153-155).

En primer lugar, se ha señalado que existen los principios positivos o explícitos que son aquellos que se encuentran expresamente recogidos en una disposición normativa. Por ejemplo, el principio de reserva legal previsto en el artículo 19 N°3 inciso 7° de la Constitución (Lizama, 1998, p. 81).

En segundo lugar, se ha dispuesto que existen los principios implícitos correspondientes a aquellas normas que se inducen o deducen a partir de una regla o de un grupo de reglas expresadas textualmente. Un buen ejemplo de ello es el principio de buena fe en materia civil que se colige de los artículos 44, 122, 706, 906, 126, 1576, 1916, 2295 y 2297, todos del Código Civil chileno (Lizama, 1998, p. 81).

En tercer lugar, se ha concluido que existen los principios extrasistémicos o totalmente inexpressos que son normas que no pertenecen al sistema jurídico y que son tomadas a partir de la constitución material o que provienen de alguna filosofía política o moral que inspira el ordenamiento en su conjunto (Lizama, 1998, p. 82).

2. Los principios del derecho del trabajo

Cualquier rama jurídica tiene determinados principios que informan sus reglas. En el caso del derecho civil, por ejemplo, está la propiedad privada, la protección de la buena fe, la autonomía de la voluntad, la reparación del enriquecimiento por causa ilícita, la igualdad, entre otros. En el derecho penal, en cambio, cobra especial relevancia el principio de legalidad que se traduce en el aforismo jurídico de: *nullum crimen, nulla poena sine praevia lege*. En el derecho de familia se han integrado nuevos principios modernos como el de protección al cónyuge más débil o el del interés superior del niño.

El derecho del trabajo, como cualquier otra rama del derecho, se encuentra influida por diversos principios. Con todo, ha existido cierta discusión sobre cuáles serían los principios que conforman esta rama jurídica. Américo Plá, por ejemplo, detalla que los principios del derecho laboral son el principio protector, el principio de irrenunciabilidad, el principio de continuidad, el principio de la primacía de la realidad, el principio de la razonabilidad y el principio de buena fe (Plá, 1998). Sergio Gamonal, como contrapartida, ha dispuesto que el principio protector, de irrenunciabilidad de derechos, de continuidad, de primacía de la realidad y de libertad sindical imbuirían la totalidad del ordenamiento jurídico del trabajo (Gamonal, 2020). Jesús Mercader, por otra parte, ha hablado de los “principios de aplicación” del derecho del trabajo identificando el principio *in dubio pro operario*, el principio de norma más favorable, el principio de condición más beneficiosa y la regla de indisponibilidad de derechos (Mercader, 2014). Incluso, autores modernos, como Marcos López Oneto, han intentado incorporar otros principios a esta rama jurídica como el principio de protección a la fuente del empleo (López, 2013).

Como se puede ver, no existe un completo consenso sobre cuáles serían los principios del derecho del trabajo. Con todo, todas las posturas son contestes en que el

principio protector sí constituye uno de sus pilares. Institución que a continuación pasaremos a analizar.

2.1. El principio protector

El principio protector se encuentra íntimamente relacionado con el origen y la razón de ser del derecho laboral (Palavecino, 2010, p. 6). El derecho del trabajo surgió en el contexto de la revolución industrial y tuvo como objetivo principal proteger la parte más débil de la relación contractual laboral, esto es, al trabajador.

Hasta fines del siglo XVIII, las relaciones jurídicas se enmarcaban en la noción de libertad contractual, propia del derecho civil. Sin embargo, este planteamiento trajo consigo abusos de parte del empresario a los trabajadores lo que derivó, como consecuencia, en el nacimiento del derecho del trabajo que tuvo por objeto establecer mínimos laborales a fin de superar ese estatus de precariedad.

En el ordenamiento jurídico nacional, se ha señalado que el principio de protección tiene su consagración constitucional en el artículo 19 N°16 donde se sostiene que “La Constitución asegura a todas las personas: 16. La libertad de trabajo y su protección”. En ese sentido, se ha señalado que dicho numeral protege la libertad del trabajo, como el trabajo mismo, de forma dependiente e independiente (Bulnes, 2016, p. 210).

Este principio tiene varias manifestaciones en el Código del Trabajo (Palavecino, 2010, p. 6). En el Libro II, por ejemplo, el artículo 184 obliga al empleador a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los riesgos laborales y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad. Del mismo modo, el inciso 1° del artículo 4° establece una presunción a favor del trabajador disponiendo quiénes son los representantes legales de una compañía.

2.2. Formas de aplicación

Según Américo Plá, el principio protector se traduce en tres reglas: la regla *in dubio pro operario*, la regla de la norma más favorable y la regla de la condición más beneficiosa.

2.3. Regla *in dubio pro operario*

La regla *in dubio pro operario* es el criterio que se utiliza en caso de que una norma jurídica estatal laboral pueda entenderse de varias maneras. En ese caso, el juez debe preferir aquella interpretación que sea más favorable para el trabajador (Plá, 1998, p. 85).

La doctrina ha señalado que para que opere es necesario que se cumplan dos condiciones (Thayer y Novoa, 2010, p. 26). En primer lugar, que efectivamente exista una duda sobre el alcance de la norma legal. Esto se traduce en el sentido de que el juez solamente podrá aplicar el *in dubio pro operario* como una última opción. Es decir, solamente una vez que se hayan aplicado todas las reglas interpretativas del Código Civil, podrá recurrirse a esta herramienta.

En segundo lugar, para que opere es menester que la interpretación que realice el juez no esté en pugna con la voluntad del legislador, esto es, que frente a una interpretación literal debe preferirse aquella que refleje la *ratio legis* o el espíritu de la ley. El fundamento de esta condición, según Américo Plá, es que se debe otorgar la certeza jurídica de que esta regla no puede poner en entredicho el tenor literal de la norma (Plá, 1998, p. 90).

La jurisprudencia de los tribunales chilenos de justicia ha aplicado este principio en demasía desatendiendo, muchas veces, los límites propios de este mecanismo interpretativo. En ese sentido, resulta relevante hacer un análisis de él explicando sus contornos pues el *in dubio pro operario* tiene limitaciones que hacen que su aplicación sea en realidad mucho menor.

2.3.1. El principio *in dubio pro operario* no se aplica

en el establecimiento de hechos ni en la valoración de la prueba

La doctrina ha dispuesto que este principio no se puede aplicar para ordenar la concurrencia o sucesión de normas. Ello es así porque cuando se produce un problema de concurrencia o sucesión de normas no se trata de interpretar, sino de determinar el precepto que debe resultar aplicable para un caso en particular (Mercader, 2014, p. 58).

2.3.2. El principio *in dubio pro operario* no se aplica en el establecimiento de hechos ni en la valoración de la prueba

Existe consenso en la dogmática jurídica de que el *in dubio pro operario* no se aplica para establecer hechos ni para valorar la prueba (Mercader, 2014; Desdentado, 2003; Gamonal, 2020 y Palomeque y Álvarez, 1998). En ese sentido, les corresponderá a las partes del proceso ofrecer e incorporar la prueba correspondiente viéndose vedada la posibilidad del juez de interpretar un hecho a la luz del criterio *pro operario*.

La explicación de ello se produce porque, en general, los ordenamientos jurídicos establecen a quién corresponde probar un hecho. En el sistema chileno, la principal norma que regula la materia se encuentra en el artículo 1698 del Código Civil, que dispone que incumbe probar las obligaciones o su extinción a quien las alega. En este escenario, dentro del derecho del trabajo, corresponderá al empleador probar la concurrencia de la hipótesis de hecho que lo habilita para desvincular a un trabajador y, como contrapartida, corresponderá al empleado probar que la empresa ha vulnerado sus derechos fundamentales.

Cabe destacar que la jurisprudencia también ha reafirmado ello señalando que el principio *in dubio pro operario* solamente sirve para interpretar una norma a favor del trabajador. A mayor abundamiento, se ha señalado que el: “*In dubio pro operario*, conforme al cual, en caso de duda, el juzgador debe optar por la exégesis más favorable al trabajador” (Corte Suprema, causa rol N°14.774-2018, de 26 de julio de 2018). De la misma,

en el derecho español, el Tribunal Supremo ha dispuesto que: “el principio general de derecho laboral ‘in dubio pro operario’ rige para resolver en favor del trabajador la duda que pueda existir respecto de los efectos jurídicos consiguientes a unos hechos debidamente probados, esto es, que no tiene aplicación en orden al acreditamiento fáctico que cada una de las partes litigantes debe realizar en el proceso” (Mercader, 2014, p. 63).

2.3.3. El principio *in dubio pro operario* no sirve para integrar lagunas jurídicas

La dogmática jurídica ha señalado que el principio *in dubio pro operario* no se puede utilizar para integrar lagunas jurídicas, esto es, los defectos de la norma. Ello resulta evidente por el propio fundamento del principio. En efecto, según este, se puede sostener que en caso de duda sobre la interpretación de la regla laboral la norma debe ser interpretada a favor del trabajador. Sin embargo, esto no podrá suceder cuando no haya norma pues no habrá nada que interpretar (Desdentado, 2003, p. 94).

De hecho, el propio Plá destaca que este principio no se puede aplicar para integrar normas. Sostiene que: “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” (Plá, 1998, p. 88).

Con todo, existen autores minoritarios, en un creativo ejercicio jurídico, que han alegado que este principio también se aplicaría como criterio de integración para determinadas lagunas. En el particular, Sergio Gamonal ha dispuesto que la regla *pro operario* en el caso de las lagunas normativas (aquellas donde la norma que permite solucionar un sinnúmero de casos particulares no permite solucionar un caso genérico) y en el caso de las lagunas axiológicas (son casos en que hay una solución, pero esta es axiológicamente inadecuada) aplica en su vertiente *pro operario* (Gamonal, 2020, p. 198).

La posición de Gamonal permitiría que un juez, cuando no tenga ninguna norma que solucione un caso concreto, podría crear un precepto legal que sea más favorable al

trabajador.

Esta posición doctrinaria solamente ha sido compartida en Chile por Sergio Gamonal y posee variados problemas prácticos. Principalmente el hecho de que no todas las normas jurídicas del derecho del trabajo tienen como justificación principal la protección del trabajador, por el contrario, existen normas que buscan flexibilidad laboral o aumentar el empleo, cuestiones que no dicen estricta relación con la protección de la parte más débil de la relación contractual.

2.4. Regla de la norma más favorable

Según la doctrina, el principio protector se manifiesta también en la regla de la norma más favorable. De acuerdo con este, ante la concurrencia de normas actualmente vigentes sobre una misma materia, el juez debe aplicar la que resulte más favorable al trabajador, sin atender a los principios de jerarquía ni de especialidad (Palavecino, 2010, p. 7).

Lo complejo de este principio es que no queda claro su forma de operación. En efecto, existe discordancia acerca de si esta herramienta pudiera permitir que un juez con competencia laboral atienda a lo favorable de diversas normas a fin de resolver el caso (técnica conocida como “espiguelo normativo”) o si debe considerarlas como un “todo” y aplicar aquella norma laboral que, en su totalidad, resulte más favorable para el trabajador.

La primera es conocida como la teoría de la acumulación que permitiría aplicar todas las normas concurrentes extrayendo de cada una lo más ventajoso para el trabajador, y la segunda es conocida como la teoría del conjunto conforme a la cual se aplica la norma en su totalidad que sea más favorable para el empleado (Gamonal, 2020, p. 201).

La jurisprudencia española, en general, ha señalado reiteradamente que no se puede aplicar la técnica del espiguelo normativo. Se ha dispuesto que: “sin que sea lícito, como ha dicho esta Sala en múltiples

ocasiones, extraer lo que resulte más favorable de varias disposiciones aplicables, utilizando la denominada técnica del espiguelo” (Mercader, 2014, p. 85).

Actualmente se han visto superadas las teorías de acumulación y del conjunto por la teoría de la inescindibilidad de los institutos, que postula que el cotejo de las normas se debe realizar de modo parcial entre grupos homogéneos de materias de una y otra (Gamonal, 2020, p. 201). En otras palabras, la comparación se debe realizar entre instituciones, por ejemplo, comparando condiciones relativas de vacaciones con consideraciones relativas de remuneraciones.

2.5. Regla de la condición más beneficiosa

La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y señala que ella debe ser respetada en la medida en que sea más favorable al trabajador por sobre la nueva que debería aplicarse (Plá, 1998, p. 108).

La doctrina ha señalado que se requieren tres requisitos para su procedencia: (i) que sean condiciones

laborales entendidas en un sentido amplio, considerando alojamiento, alimentación, becas, entre otros; (ii) que las condiciones sean más beneficiosas lo cual importa la comparación entre dos regulaciones distintas, y (iii) que hayan sido reconocidas al trabajador (Plá, 1998, p. 110).

La doctrina española ha señalado que esta regla tiene como límite la derogación normativa porque la sucesión en el tiempo de las normas laborales se rige también por el principio de orden normativo, esto es, la norma posterior, válida, deroga la anterior (Mercader, 2014). En ese sentido, no se podría utilizar la regla de la condición más beneficiosa respecto de un trabajador solamente alegando la vigencia de una ley ya derogada.

Esta postura dejaría en un uso muy limitado a esta regla porque solamente se podría argumentar en base a esta en el caso de los contratos de trabajo y, especialmente, a aquellas situaciones de hecho reconocidas por parte del empleador de forma unilateral, pero que no se encuentran escrituradas en el contrato de trabajo. En otras palabras, tendría aplicación solamente para la institución de las cláusulas tácticas².

3. ¿El *in dubio pro operario* es una regla o un principio?

Habiendo descrito pormenorizadamente el principio protector y sus consecuentes manifestaciones, se procederá a analizar si la manifestación del *in dubio pro operario* realmente constituye un principio de acuerdo con las diversas formulaciones señaladas precedentemente. Para ello, se describirán las tesis y se analizará la institución jurídica señalada.

Joseph Raz sostiene que la diferencia entre principios y reglas se debe a su generalidad como se señaló *supra*. Si atendemos a dicho criterio, lo cierto es que el *in dubio pro operario* es una regla y no un principio. El enunciado normativo no contiene ninguna palabra lo suficientemente abstracta para poder calificarla como principio.

² Las cláusulas tácticas se refieren al establecimiento de derechos y obligaciones entre las partes que, sin escrituración, sostienen su exigibilidad y aplicación en la medida que se observe una unidad en el comportamiento. Dicha institución ha sido reconocida en múltiples ocasiones por parte de la Dirección del Trabajo. Véase, Ord. N°1120/46, de 15 de febrero de 1995.

Atienza con Ruiz definen el principio en sentido estricto como aquel que expresa un valor superior del ordenamiento jurídico como “igualdad ante la ley”, “libertad personal”, “honra”, entre otros. Lo cierto es que, bajo esta perspectiva, el *in dubio pro operario* tampoco podría ser tratado como un principio pues no contempla un valor superior como los señalados precedentemente. Ello es aún más dramático cuando atendemos a las diferencias entre reglas y principios propuestas por ambos autores. En efecto, las condiciones de aplicación del *in dubio pro operario* están perfectamente delimitadas: duda de parte del juez sobre la interpretación de la norma laboral. Cuestión distinta de la operatividad de los principios según Atienza donde las condiciones de operación se encuentran absolutamente indeterminadas en el caso de los principios.

Robert Alexy señala que la diferencia fundamental entre una regla y un principio se debe a su operatividad. Las primeras se aplican de manera disyuntiva mientras que los segundos operan como mandatos de optimización. Bajo esta perspectiva el *in dubio pro operario* tampoco operaría como un principio, sino que como una regla. En concreto, cuando se produce su supuesto de hecho: duda del contenido de la norma jurídica laboral, el juez laboral debe necesariamente seguir la regla: interpretar la norma a favor del trabajador.

Finalmente, si atendemos a la tesis de Dworkin, podemos nuevamente colegir que el *in dubio pro operario* no es un principio. Esta institución se aplica de forma binaria como una regla: cuando se está ante una duda del precepto tutelar, se debe interpretar a favor del subordinado.

En resumen, según los diversos autores que hemos señalado, podemos colegir que con ninguno podemos conceptualizar o encasillar el *in dubio pro operario* como “principio”.

Ello se ve reforzado porque los autores que han tratado este tema han reconocido, ya sea de forma expresa o tácita, que el *in dubio pro operario* es una

“regla”. Desdentado reconoce lo siguiente: “el principio *in dubio pro operario* no tiene por objeto integrar lagunas, sino resolver dudas, y en esta función no es un principio general del derecho, sino un criterio interpretativo” (Desdentado, 2003, p. 95). Enrique Munita ha concluido que: “El *in dubio pro operario* no es un principio del Derecho del Trabajo sino un criterio de interpretación y que sólo cabría aplicar ante normas claramente tuitivas” (Munita, 2014, p. 93). Héctor Humeres también se expresa sobre la “regla *in dubio pro operario*”, no habla del “principio *pro operario*” (Humeres, 2004, p. 30).

Se estableció precedentemente que para que una regla sea válida es menester que esta haya sido promulgada y publicada según los diversos preceptos legales que establece el ordenamiento jurídico. Entendiendo que el *in dubio pro operario*, entonces, es una regla, la pregunta que recae es: ¿este tiene cabida en el sistema chileno? A continuación se analizará esto último.

3.1. ¿El *in dubio pro operario* se encuentra regulado en alguna parte del sistema jurídico chileno?

No existe en ninguna parte de nuestro ordenamiento jurídico alguna regla interpretativa que disponga que, en caso de duda acerca de la norma laboral, se deberá preferir aquella interpretación que sea más favorable para el trabajador.

En efecto, si analizamos los artículos 19 y siguientes del Código Civil, normas que regulan la interpretación legal, no nos encontramos con ningún precepto que establezca expresamente el *in dubio pro operario*. Del mismo modo, tampoco existe dentro del Código del Trabajo alguna norma específica de dicha índole. En la carta magna chilena tampoco nos encontramos con alguna referencia de la manera invocada. Así, deberemos analizar si sobre la base de alguna interpretación, podemos legitimar o fundar este criterio. A continuación, se intentará hacer ese esfuerzo.

3.1.1. Una propuesta desde el artículo 1556 del Código Civil chileno

El inciso 1° del artículo 1566 del Código Civil dispone que: “no pudiendo aplicarse ninguna de las reglas precedentes de interpretación, se interpretarán las cláusulas ambiguas a favor del deudor”. Según el artículo invocado, las cláusulas ambiguas deben interpretarse a favor del deudor de una relación contractual.

En base a esta se podría extraer la regla *in dubio pro operario*. El argumento sería el siguiente: el trabajador es deudor de una serie de prestaciones de la relación laboral debiendo, en definitiva, interpretarse las cláusulas ambiguas a favor de este último.

Con todo, dicho argumento no podrá prosperar por dos razones. En primer lugar, porque el subordinado también es acreedor de la relación laboral de una serie de prestaciones como remuneraciones impagas y/o indemnizaciones no configurándose el supuesto de hecho de la norma (Gamonal, 2020, p. 194). Y en segundo lugar, porque la norma jurídica aludida resulta aplicable en materia de interpretación de contratos y no respecto de interpretación de normas jurídicas.

Una segunda forma de fundar el *in dubio pro operario* sería a partir del inciso 2° del artículo 1556 del Código Civil. El inciso establece: “Pero las cláusulas ambiguas que hayan sido extendidas o dictadas por una de las partes, sea acreedora o deudora, se interpretarán contra ella, siempre que la ambigüedad provenga de la falta de una explicación que haya debido darse por ella”. En ese sentido, se podría alegar que es el empleador quien redacta el contrato de trabajo por lo que siempre se deberán interpretar las cláusulas a favor del empleado. Así, se debería extrapolar dicho razonamiento a la interpretación legal.

Sin embargo, este argumento tampoco puede prosperar. El artículo referido solamente tiene aplicación en la interpretación de contratos propiamente tales no pudiendo aplicarse a la hora de la interpretación de una ley. En esta última situación deberemos seguir necesariamente las reglas contenidas en los artículos 19 y siguientes del Código Civil.

De este modo, esta norma solamente permitiría que, en el derecho individual del trabajo, una cláusula ambigua que ha sido redactada por el empleador sea interpretada a favor del trabajador. Sin embargo, no nos dice absolutamente nada sobre la interpretación de la ley laboral.

3.1.2. Una propuesta desde el artículo 19 inciso 2° del Código Civil

El inciso 2° del artículo 19 del Código Civil dispone: “Pero bien se puede, para interpretar una expresión obscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento”.

La doctrina ha dilucidado que una expresión es obscura cuando no puede entenderse absolutamente (ininteligible) o cuando se presta a dos o más interpretaciones (ambigua). De este modo, según el artículo 19 del Código Civil, si existe una norma que tiene alguno de estos dos defectos y se manifiesta claramente el espíritu de la ley, debe imponerse el espíritu por sobre la ambigüedad o ininteligibilidad (Alessandri, Somarriva y Vodanovic, 1998, pp. 187-188).

Se podría utilizar el inciso 2° del artículo 19 del Código Civil para fundamentar la regla *in dubio pro operario*. El argumento sería el siguiente: todas las normas del Código del Trabajo y del derecho laboral tienen su fundamento en la protección del más débil de la relación contractual. Así, si es que la intención del legislador fue proteger al empleado, entonces, ante una duda legítima del juez, se deberá preferir siempre la interpretación más favorable al trabajador.

En otras palabras, el elemento histórico de la norma laboral siempre se encuentra ligado a la protección del trabajador, ergo, ante una duda, siempre se deberá preferir la interpretación de la parte más débil.

La argumentación es plausible, sin embargo, no resulta convincente por dos consideraciones. En primer lugar, es un análisis muy simplista decir que todas las normas

del ordenamiento jurídico laboral tienen por objeto solamente proteger al trabajador. Existe una infinidad de normas en las que los motivos del legislador son mucho más específicos que la mera protección del empleado. Así, por ejemplo, la ley N°19.631, que crea la institución de la nulidad del despido, tuvo por objeto sancionar al empleador que no había pagado las cotizaciones previsionales y/o de salud del trabajador estableciéndole una sanción adicional que era la declaración de nulidad del despido en cuestión³ o, bien, la ley N°20.940 tuvo por objeto fortalecer las relaciones sindicales estableciendo un sistema de titularidad sindical⁴.

Más aún, el espíritu de la ley laboral no siempre se puede reconducir a la simple afirmación de la protección del trabajador. Existirán determinados casos que podrían equipararse, pero también habrá otros en los que no se puede reconducir la intención del legislador a esta vaga afirmación. En efecto, existen muchas normas del Código del Trabajo chileno donde se puede poner en duda si la real motivación del legislador fue la protección del trabajador. Recordemos que el Código del Trabajo proviene del Plan Laboral realizado en el Gobierno militar donde las relaciones de trabajo se supeditaron al modelo económico “neoliberal” limitando la negociación colectiva y el actuar sindical (Tapia, 2005, p. 168).

En segundo lugar, el inciso 2° del artículo 19 del Código Civil tampoco establece una regla hermenéutica de preferencia de la interpretación a favor del trabajador. Solamente dispone que se podrá atender al elemento histórico de la norma cuando exista una duda de parte del intérprete. Elemento histórico que, como se adelantó, no simplemente se reduce a la noción de protección del trabajador.

En resumen, ya sea porque la norma laboral no siempre se condice con la afirmación de que se establece una protección para el trabajador, o bien, porque la regla del Código Civil no establece el *in dubio pro operario*, se deberá necesariamente desestimar esta forma de argumentar.

3.1.3. Una propuesta desde el Código del Trabajo

Otra forma de abordar la temática sería argumentar sobre la base del artículo 459 N°5 del Código del Trabajo que establece que la sentencia definitiva, en materia laboral, debe contener los principios de derechos o de equidad en que se fundan los razonamientos del tribunal. En ese sentido, se podría sostener que dentro de dichos principios, evidentemente, se encuentra el principio *in dubio pro operario* debiendo ser utilizado por el juez laboral.

Esta forma de argumentar también tendría un severo déficit consistente en que la regla *in dubio pro operario*, como hemos visto, no es un “principio”, sino que se encuentra formulada en clave de “regla”. En efecto, no tiene por objeto generar la mayor realización jurídica y fácticamente posible, sino que, por el contrario, se aplica ante un supuesto de hecho de forma decisoria. De este modo, esta forma de fundar el *in dubio pro operario* también deberemos desestimarla.

3.2. Ausencia de regulación legal para la regla *in dubio pro operario*: su ilegitimidad y su contradicción con el sistema legal

Según lo expuesto, podemos concluir que el *in dubio pro operario* no se puede fundar en ninguna norma jurídica, por lo que es una herramienta interpretativa que

³ El diputado Sergio Elgueta, en la discusión parlamentaria de la Ley N°19.631, dispuso que: “O sea, en este mismo proyecto de ley se da la solución para que ese empleador moroso se ponga al día y, en consecuencia, ahí reaparezca en toda su plenitud su derecho a poner término a la relación laboral, lo que le será menos perjudicial mientras más rápido lo haga porque, si él se demora, tendrá una sanción mayor, puesto que deberá seguir pagando la remuneración”. En ese mismo sentido, el diputado Pedro Muñoz señaló que: “De allí que el proyecto viene a reparar una situación injusta que afecta a los trabajadores, además de contener una sanción adicional: no provocar el efecto jurídico de la terminación del contrato de trabajo”.

⁴ Ha existido discusión en la dogmática laboralista sobre si el sindicato es el único sujeto que puede negociar colectivamente. A favor de esta posición se encuentran: Caamaño (2008) y Rojas (2007). En contra: Lizama (2016).

no resulta válida en nuestro sistema legal. Con todo, vale la pena preguntarse si dicha regla no solamente no es válida, sino que además podría presentar algún tipo de contradicción con las normas que tratan el tema. Creemos que sí, que existen normas legales del Código Civil que resultan contradictorias con esta herramienta interpretativa.

El inciso 1º del artículo 19 del Código Civil dispone expresamente lo siguiente: “Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu”. Se ha señalado que esta norma argumenta que cuando el sentido de la ley es claro, quiere significar que cuando el entendimiento o la inteligencia de ella no ofrece dudas, debe estarse a su tenor literal (Alessandri, Somarriva y Vodanovic, 1998, p. 141).

El artículo 23 del Código Civil, por otra parte, dispone que: “Lo favorable u odioso de una disposición no se tomará en cuenta para ampliar o restringir su interpretación. La extensión que deba darse a toda ley, se determinará por su genuino sentido y según las reglas de interpretación precedentes”. Según esta norma jurídica, al momento de interpretar la ley, se deberá dejar de lado lo favorable u odioso de la disposición. El fundamento histórico de dicha norma es que en tiempos antiguos lo odioso se restringía y lo favorable se ampliaba. Como esta regla se prestada a muchos abusos, el Código estimó conveniente abolirla en forma expresa (Alessandri, Somarriva y Vodanovic, 1998, p. 145).

Cuando se interpreta una regla legal en materia laboral, siguiendo el lineamiento *in dubio pro operario*, el intérprete no toma en consideración, muchas veces, el tenor literal por entender odiosa la disposición, saltándose la regla y prefiriendo una interpretación más favorable al trabajador. Este análisis importa una doble infracción. Por una parte, del artículo 19 del Código Civil que establece expresamente que no se puede desatender el tenor literal de la norma y, por otra parte, del artículo 23 del Código Civil que sostiene que no se puede tener en consideración lo favorable u odioso de una disposición.

A mayor abundamiento, si realmente creemos que no debemos tener en consideración lo odioso de una disposición, lo cierto es que el *in dubio pro operario* nos invita justamente a lo contrario pues, aun cuando la norma esté pensada para un determinado fin, siempre se deberá atender una interpretación más favorable para el trabajador. O sea, da igual si la norma pretende establecer una mayor flexibilidad laboral, restarles atribuciones a los sindicatos, o bien, generar mayor empleo, siempre se deberá interpretar en su vertiente *pro operario* sacando lo “odioso” o lo “*pro empresa*” de una disposición laboral.

Así las cosas, a mi entender, en Chile no solamente existe una de regulación del *in dubio pro operario*, sino que también contradice reglas interpretativas que establece el sistema legal chileno.

4. ¿Qué han dicho los jueces en Chile?

La regla *in dubio pro operario* es una institución que han utilizado los jueces en Chile en múltiples ocasiones. Sin embargo, no siempre se ha redireccionado cómo lo ha planteado la dogmática jurídica. En efecto, he distinguido las siguientes acepciones de como se ha utilizado esta institución: (i) como forma de crear una nueva norma jurídica en materia laboral; (ii) como

forma de integrar lagunas jurídicas; (iii) como forma de interpretar una norma, y (iv) como forma de interpretar hechos. A continuación, se analizarán ciertos fallos que razonan según lo dicho.

4.1. El *in dubio pro operario* como forma de crear una nueva norma jurídica

Como se adelantó *supra*, en el año 2014, la Corte Suprema estableció que el plazo de caducidad de la acción de despido indirecto se suspendía ante la instancia administrativa de la Dirección del Trabajo (figura que solamente se contemplaba a propósito de la acción judicial de despido injustificado) a base de la regla *in dubio pro operario* (Corte Suprema, causa rol N°4317-2014, de 12 de mayo de 2014). En este caso, los sentenciadores crearon una nueva norma jurídica: el plazo de caducidad de la acción de despido indirecto se suspende con la instancia administrativa de la Dirección del Trabajo.

Además, en este caso, se crea una nueva norma porque el artículo que regula el despido indirecto — correspondiente al artículo 171 del Código del Trabajo— nunca hace alusión a que el plazo de caducidad se suspende por las actuaciones administrativas ante el órgano fiscalizador del cumplimiento de la legislación laboral. De hecho, la norma señala expresamente: “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 artículo es especialmente claro al sostener que la acción de despido indirecto se debe presentar “dentro del plazo de sesenta días hábiles”.

Otra manifestación de la regla *in dubio pro operario*, como forma de creación de norma jurídica laboral, se produjo el año 2014 cuando la Corte Suprema sostuvo que el régimen de solidaridad, en un régimen de subcontratación, resultaba aplicable en las indemnizaciones de perjuicio por accidente del trabajo (Corte Suprema, causa rol N°10.139-2013, de 10 de junio de 2014). La nueva norma puede ser formulada de la siguiente manera: solidaridad en el caso de indemnizaciones por accidente del trabajo en la relación de empresa principal con empresa contratista.

Es una nueva norma porque el Código del Trabajo no establece ningún precepto sobre el régimen de responsabilidad aplicable en materia de indemnización por accidente del trabajo. Tanto es así, que la propia sentencia de la Corte Suprema lo reconoce: “aún ante

el silencio de la ley en la asignación expresa del régimen de responsabilidad al que se encuentra sujeto el dueño de la obra cuando es demandado conjuntamente con el contratista: por los daños derivados de un accidente del trabajo, conforme al principio *pro operario* que posibilita la integración de las normas que regulan una misma materia, fuerza a concluir que tal estatuto es el propio de la solidaridad” (Corte Suprema, causa rol N°10.139-2013, de 10 de junio de 2014).

En el año 2022, la Corte Suprema estableció que el tope de 90 Unidades de Fomento no aplicaba respecto de trabajadores que hubiesen sido contratados antes del año 1990. Ello se fijó así, aun cuando el artículo 172 del Código del Trabajo señala expresamente que se deben aplicar los topes de 90 Unidades de Fomento para todo tipo de trabajadores. En efecto, la única regulación especial que contiene el estatuto laboral para indemnizaciones por término de contrato de trabajo es el artículo 7° transitorio que dispone que los trabajadores que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, pero que tengan contrato vigente al 1° de diciembre de 1990, no son objeto del límite de 11 años de indemnizaciones por término de contrato de trabajo, sin embargo, no menciona una exención del tope de 90 unidades de fomento.

En otras palabras, la regulación vigente del Código del Trabajo, a lo menos por su tenor literal, no establece ningún tipo de regulación especial respecto de los trabajadores que son contratados antes del año 1981 o 1990 sobre el tope de 90 unidades de fomento para efectos del pago de indemnizaciones por término de contrato de trabajo. Sin perjuicio de ello, la Corte estimó que no procedía aplicar dicho límite a los trabajadores contratados antes de 1990.

En este caso, la argumentación que realiza la Corte Suprema gira en torno al Decreto Ley N°2.200, la ley N°18.018 y también en torno al *in dubio pro operario*. Se dispone lo siguiente: “La interpretación de la normativa laboral debe ajustarse al principio de protección, que tiene como una de sus manifestaciones concretas el *pro operario*, conocido también como el *in dubio pro*

operario, que en el ámbito judicial está referido a la facultad de la judicatura de interpretar la norma según dicho criterio, de manera que al existir varias alternativas posibles se debe optar por la más favorable al trabajador. Pues bien, en el caso concreto, una labor de exégesis no inspirada en ese principio, lo que se traduce en una de tipo extensiva, provocaría un perjuicio en el patrimonio del demandante, pues se lo privaría del derecho a obtener una indemnización sin el tope ya señalado” (Corte Suprema, causa rol N°112.427-2020, de 25 de febrero de 2022).

En el fallo en comentario vemos nuevamente cómo la Corte, haciéndose valer del *in dubio pro operario*, crea una nueva norma del sistema laboral: excepción de aplicación de los 90 Unidades de Fomento respecto de trabajadores que son contratados antes del año 1990.

4.2. El *in dubio pro operario* como forma de interpretar normas jurídicas

En el año 2020, la Corte de Apelaciones de Santiago, con base en principio *in dubio pro operario*, concluyó que la empresa principal, en régimen de subcontratación, debía responder por la sanción de nulidad del despido del artículo 162 del Código del Trabajo en base al principio *in dubio pro operario* (Corte de Apelaciones de Santiago, causa rol N°174-2020, de 20 de agosto de 2020). En este caso se hizo una interpretación más favorable al trabajador, respecto del artículo 183-B del Código del Trabajo, entendiendo que la frase “obligaciones laborales y previsionales” contemplaba las remuneraciones que se suscitan por la nulidad del despido.

En el año 2016, la Corte Suprema interpretó el artículo 489 del Código del Trabajo en un sentido más favorable al trabajador en el entendido de que también aplica respecto de aquel trabajador que procede con su autodespido sin limitarse a aquel trabajador que es desvinculado. La Corte, para fundar su razonamiento, alegó que el artículo 489 del Código del Trabajo no hace ningún tipo de distinción entre aquel trabajador desvinculado y aquel trabajador que decide poner fin a la relación laboral, por lo que no existiría ningún tipo de impedimento para aplicar el proceso de tutela en la institución consagrada en el artículo 171 del Código del Trabajo (Corte Suprema, causa rol N°18.465-2016, de 5 de septiembre de 2016)⁵. En este sentido, se alega que cuando el artículo 489 del Código del Trabajo utiliza el verbo rector “despido” se haría alusión a aquellos trabajadores desvinculados como a aquellos trabajadores autodespedidos⁶.

Finalmente, el año 2016, la Corte Suprema interpretó el artículo 489 del Código del Trabajo en un sentido más favorable al trabajador en el entendido de que el proceso de tutela de derechos fundamentales también es aplicable respecto de aquel trabajador que procede con su autodespido sin limitarse a aquel trabajador que es desvinculado por la compañía (Corte Suprema, causa rol N°18.465-2016, de 5 de septiembre de 2016).

4.2.1. El *in dubio pro operario* como forma de integrar lagunas jurídicas

El año 2021, la Corte de Apelaciones de Concepción analizó el artículo 25 bis del Código del Trabajo sobre la forma de calcular los tiempos de espera de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana. En

⁵ El fallo de la Corte sostiene lo siguiente: “por consiguiente, la armonía de las referidas instituciones a la luz de los principios que informan el Derecho Laboral, en especial los de igualdad y no discriminación, como del denominado de ‘protección’, una de cuyas manifestaciones concretas es la ‘regla *in dubio pro operario*’, importan que, en el quehacer judicial, enfrentado el juez a varias interpretaciones posibles debe optar por la que sea más favorable al trabajador. Lo anterior, autoriza a inferir que como el artículo 489 del Código del Trabajo se refiere a la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores producidos con ocasión del despido, sin efectuar ninguna distinción, unido al hecho que el denominado ‘autodespido’ o ‘despido indirecto’ ... es técnicamente desde el punto de vista laboral una modalidad de despido, y en ningún caso una renuncia...”.

⁶ El inciso primero del artículo 489 de Código del Trabajo señala que: “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”.

el particular, dispuso que la operación aritmética para calcular dicha jornada resultaba de dividir 1,5 ingresos mínimos mensuales por el límite máximo de tiempos de espera que es 88 según la norma en comento. Esta postura se contradecía con la propuesta por la empresa que señalaba que los 1,5 ingresos mínimos debían ser calculados por la jornada ordinaria total de 180 horas. Para fundar su razonamiento la Corte utilizó como argumento principal la regla *in dubio pro operario* en los siguientes términos: “tratándose de determinar el sentido y alcance de la norma, ante dos interpretaciones posibles: la consignada en la sentencia y la propuesta por el recurrente, ha de preferirse la primera, por las razones expresadas en el fallo recurrido y que esta Corte comparte. Esta interpretación, además, resulta acorde a las características y principio protector del Derecho del Trabajo; pues, en efecto, tratándose de la determinación de una prestación dineraria en favor del trabajador, el carácter protector y la regla ‘in dubio pro operario’ concurren en favor de la tesis consignada en el fallo, a diferencia de la sustentada por la recurrente, puesto que esta última se traduce en un divisor mayor (180) que entonces determinará una suma inferior en rigor, menor a la mitad que aquella fijada en la sentencia” (Corte de Apelaciones de Concepción, causa rol N°95-2021, de 4 de mayo de 2021).

En este caso, existía una laguna jurídica pues el artículo 25 bis del Código del Trabajo no establecía cómo se debían calcular los 1,5 ingresos mínimos mensuales. En el particular, la norma se limita a sostener lo siguiente: “La jornada ordinaria de trabajo de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, no excederá de ciento ochenta horas mensuales, la que no podrá distribuirse en menos de veintiún días. El tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas a bordo o en el lugar de trabajo que les corresponda no será imputable a la jornada, y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. La base de cálculo para el pago de los tiempos de espera, no podrá ser inferior a la proporción respectiva de 1,5 ingresos mínimos mensuales. Con todo, los tiempos de espera no podrán exceder de un límite máximo de ochenta y ocho horas mensuales”.

Estaríamos en presencia de una situación que no se encuentra regulada por el legislador siendo responsabilidad de los jueces colmar este “hueco normativo” (Igartua, 1992, p. 21). En este caso, la Corte, valiéndose del *in dubio pro operario*, colma la laguna legal estableciendo que la forma de cálculo es el resultado de la división entre 1,5 ingresos mínimos mensuales con el límite máximo de tiempos de espera (88).

4.2.2. El *in dubio pro operario* como forma de interpretar hechos

La Corte de Apelaciones de Temuco estableció una interpretación más favorable en relación a una excepción de finiquito opuesta por la compañía en un juicio laboral. En concreto, señaló que la reserva de derechos “me reservo el derecho a reclamar de la causa de despido, vulneración de derechos y montos pagados” tenía la especificidad necesaria para demandar por lo descontado por el empleador por el seguro de cesantía. Se razonó que dicho estipendio estaría comprendido en la frase “montos pagados”. Para fundar su tesis, la Corte se centró en la regla *in dubio pro operario* argumentando lo siguiente: “lo que se viene hablando, fluye además del tenor literal de la reserva y los términos del finiquito como manifestación fundamental del principio *in dubio pro operario*, en virtud del cual la reserva contenida en la “transacción” de que da cuenta el finiquito, debe ser entendida de la forma más favorable para el trabajador; más aún en el caso sublite, en que el sujeto más débil de la relación laboral, se ve compelido a suscribir un instrumento que condiciona un acceso inmediato a las sumas de dineros de la cuales es acreedor consecuencia de la desvinculación” (Corte de Apelaciones de Temuco, causa rol N°129-2021, de 1 de septiembre de 2021).

A diferencia de los casos anteriores, en este, la Corte de Apelaciones de Temuco derechamente interpretó los hechos de una forma más favorable al trabajador con base en el *in dubio pro operario*.

4.3. ¿Los fallos fundan la aplicación del *in dubio pro operario*?

Teniendo a la vista lo señalado precedentemente, se

pueden advertir dos elementos desalentadores para aquellos que apoyan la regla *in dubio pro operario*.

En primer lugar, que el *in dubio pro operario* no solamente es utilizado a modo interpretativo por parte de los jueces, sino que además funciona para otros mecanismos de adjudicación *v.gr.* integración de lagunas, interpretación de hechos, creación de nuevas normas laborales, entre otros.

En segundo lugar, que los jueces tampoco fundan de dónde aparece el *in dubio pro operario*. En concreto,

en prácticamente todos los fallos se citan voces de autoridad para hacer alusión a la regla interpretativa, especialmente, de Américo Plá, sin embargo, no existe un ejercicio de parte de los jueces para anclar la herramienta interpretativa en un sustento formal.

Así las cosas, se puede observar que tenemos los siguientes problemas con el *in dubio pro operario*: (i) no existe ninguna regla que lo sustente; (ii) contradice reglas del sistema legal, y (iii) la jurisprudencia judicial tampoco ha podido dilucidar un sustento formal.

5. Una solución para que perdure la interpretación protectora

Se ha concluido que el *in dubio pro operario* no procede en la legislación chilena. Asimismo, también hemos podido observar que la jurisprudencia de los tribunales en Chile tampoco ha proveído razones para fundar la institución jurídica en comentario más que argumentos de autoridad. Ahora bien, ¿ello quiere decir que se encuentra absolutamente vedada la posibilidad de interpretar por el juez una norma jurídica del derecho del trabajo a favor del trabajador? No necesariamente, pero no de la forma en que se encuentra formulada la del *in dubio pro operario*.

El *in dubio pro operario* se encuentra estructurado como “regla”: si el juez tiene dudas sobre la interpretación de la norma laboral, se deberá preferir la interpretación a favor del trabajador. Creemos que para que perdure la interpretación protectora, esta noción se deberá necesariamente transformar en el sentido de un “principio”: si el juez tiene dudas sobre la interpretación de la norma, deberá necesariamente atender los diversos intereses en juego (libre emprendimiento, derecho de propiedad, protección del trabajador, seguridad jurídica, entre otros), para lograr dilucidar su correcto sentido.

En otras palabras, según lo que se viene sosteniendo,

el juez no puede interpretar la norma legal siempre a favor del trabajador, sino que deberá atender a los diferentes principios en juego para proferir el verdadero sentido de la norma legal.

Así, el *in dubio pro operario* ya no operará de forma *decisoria* sino que solamente tendrá un carácter *prima facie*.

Se explicará lo señalado precedentemente con un ejemplo para un mayor entendimiento. El artículo 162 del Código del Trabajo establece las formalidades que debe cumplir el empleador para que el despido se reputa válido, esto es, se debe comunicar por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se sustenta.

En el contexto de la pandemia sanitaria del covid-19 existieron muchas dificultades de parte de los empleadores para comunicar personalmente el despido, o bien, remitir la misiva por correo certificado, atendidas las restricciones sanitarias que se establecieron por el Gobierno de Chile tales como cuarentenas, aforos, medidas de distanciamiento, entre otras. En efecto,

dadas las paralizaciones y medidas que afectaron la libertad personal, incluso era complejo remitir la misiva por Correos de Chile.

Ello condujo a que ciertos empleadores, a fin de cumplir el requisito de entrega personal de la carta de despido, leyeran la misiva de despido mediante alguna aplicación telemática como Zoom, Teams, Google Meeting, entre otras. Como, asimismo, remitieran la carta de despido mediante correo electrónico.

Si es que atendemos a la interpretación protectora como “regla”, lo cierto es que el comportamiento del empleador sería ilegal a la luz de lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo, pues no se habría cumplido con la entrega personal de la carta debiendo ser condenada la compañía a las indemnizaciones por término de contrato de trabajo como al recargo legal del 50% de conformidad con lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo. En este sentido, se alegraría que existe una duda legítima del artículo 162 del Código del Trabajo, referente a si la notificación por una aplicación telemática como el envío vía correo electrónico de la carta cumpliría (o no) los requerimientos legales, siendo correcta la interpretación más favorable al trabajador, esto es, que solamente se cumple con la norma laboral

con la entrega personal o el envío de la carta certificada.

Sin embargo, en clave de principio, la argumentación antedicha podría variar pues el juez perfectamente tendría la posibilidad de argumentar que, si bien se admite una interpretación protectora, existen otros bienes jurídicos en juego como, por ejemplo, las medidas que debe adoptar la empresa para proteger a sus trabajadores del covid-19 y la circunstancia excepcional que se estaba viviendo. De este modo, el juez podría alegar que dentro de un contexto normal el comportamiento del empleador sí sería ilegal del artículo 162 del Código del Trabajo, pero dadas las circunstancias especiales que se vivieron por la pandemia sanitaria, el despido se podría entender como válido pues se habrían tomado todas las medidas posibles para que el trabajador conociera el motivo de su desvinculación, esto es, lectura y envío por correo electrónico⁷.

Si bien esta solución parece apropiada, tiene el inconveniente que otorga poca seguridad jurídica para los intervinientes del proceso judicial laboral. En ese sentido, lo óptimo sería regular en el Código del Trabajo una regla de interpretación en clave *in dubio pro operario* que establezca las condiciones de su procedencia y cómo debe ser utilizada por el juez del trabajo.

⁷ Han existido sentencias que han reconocido la validez de ciertos despidos por otros medios electrónicos durante la pandemia sanitaria. Por ejemplo, la Corte de Apelaciones de Puerto Montt ha señalado lo siguiente: “Que los hechos establecidos permiten concluir que pese al error en el envío de la comunicación, la actora tomó oportuno conocimiento de la causal de despido invocada y de los hechos que le servían de fundamento, al ser informada en primer lugar por su superiora del despido a través de una video llamada, el día del despido, y luego mediante el correo electrónico que se le envió adjuntando la carta de despido. Que, sin perjuicio de que las comunicaciones efectuadas a la actora no suplen la formalidad del correcto envío de la carta al domicilio registrado en el contrato, corresponde tener presente lo dispuesto en el inciso 9 del artículo 162 del Código del Trabajo que dispone ‘Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código.’ En este sentido evidentemente existió un error de aquellos que señala la norma, y al haber existido otros medios de conocimiento que le permitieron a la actora tomar conocimiento oportuno del despido, es correcta la interpretación que el sentenciador a quo da a la normativa, pues dicho conocimiento le entregó la información que requería la actora para accionar en la forma que lo hizo, lo que evidencia que no se produjo la indefensión que las reglas consagradas en los artículos 162, inciso primero, y 454 número 1°, inciso segundo, del Código del Trabajo, pretenden evitar, por lo que la causal subsidiaria de infracción de ley será rechazada” (Corte de Apelaciones de Puerto Montt, causa rol N°262-2021, de 29 de diciembre de 2021).

6. Conclusiones

Los principios y las reglas se distinguen entre sí en su forma de aplicación. Mientras los primeros se aplican *prima facie*, los segundos lo hacen de forma decisoria. En otras palabras, las reglas operan de manera disyuntiva (se aplican o no se aplican) mientras que los principios funcionan como mandatos de optimización.

En el derecho del trabajo, la dogmática jurídica ha reconocido el principio protector el cual tiene tres manifestaciones: (i) la regla *in dubio pro operario*; (ii) la regla de la norma más favorable, y (iii) la regla de la condición más beneficiosa.

El *in dubio pro operario* permite que el juez laboral, ante una hipótesis de duda sobre la interpretación de la norma laboral, opte por aquella interpretación más favorable al trabajador.

Este criterio interpretativo se configura como una regla y no como un principio porque no opera dentro de lo jurídica y fácticamente posible. Se limita a operar

de forma decisoria y no *prima facie*. Siendo una regla, debe encontrar su validez en una norma promulgada y publicada.

No existe norma jurídica dentro del ordenamiento jurídico chileno que permita fundar una regla como la *in dubio pro operario* ya sea mediante una construcción de las reglas del Código Civil como del estatuto laboral. Tampoco la jurisprudencia de tribunales chilenos de justicia ha podido entregar una justificación normativa de dicha regla, sino que solamente se han apoyado en argumentos de autoridad proveídos por la dogmática jurídica.

Ante esta situación solamente podría persistir una interpretación protectora en la modalidad de principio, pero no como una regla. La interpretación como principio debería atender a otros bienes jurídicos en juego. Esa es la única manera de poder tomarse el derecho del trabajo en serio.

Referencias

- Alessandri, A.; Somarriva, M. y Vodanovic, A. (1998). *Tratado de Derecho Civil. Parte preliminar y general. Tomo I*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Alexy, R. (1988). *Derecho y razón práctica*. México: Distribuciones Fontamara.
- Alexy, R. (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- Atienza, M. y Ruiz Manero, J. (1996). *Las piezas del Derecho: Teoría de los enunciados jurídicos*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Barros, E. (1984). Reglas y principios en el Derecho. *Anuario de Filosofía Jurídica y Social*, (2), 269-281.
- Bulnes, L. (2016). La libertad de trabajo y su protección en la Constitución de 1980. *Revista de Derecho Público*, (28), 207-224.
- Caamañó, E. (2008). El reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (30), 265-291.
- Desdentado, A. (2003). El Principio Pro Operario. En L.E. de la Villa Gil y L. López (dirs.). *Los Principios del Derecho del Trabajo* (pp. 73-105). Madrid: Centro de Estudios Financieros.

- Dworkin, R. (1984). *Los derechos en serio*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Ferrajoli, L. (2012). El constitucionalismo entre principios y reglas. *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, (35), 791-817.
- Gamonal, S. (2020). *Fundamentos de derecho laboral*. Santiago, Chile: Der Ediciones.
- Lizama, L. (1998). *La Dirección del Trabajo: una explicación de su facultad de interpretar la legislación laboral chilena*. Santiago: Editorial Fundación de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.
- Lizama, L. (2016). *La Reforma Laboral*. Santiago, Chile: Ediciones Luis Lizama Portal & Cía.
- López Oneto, M. (2013). *El principio de protección a la fuente del empleo en Chile*. Santiago, Chile: Editorial Thomson Reuters.
- Humeres, H. (2004). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo I*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Igartua, J. (1992). *Márgenes y límites en la aplicación del derecho*. Madrid: Editorial Librería Carmelo.
- Mercader, J. (2014). *Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo: Formación, decadencia y crisis*. Valencia: Editorial Tirant Lo Blanch.
- Munita, E. (2014). El principio protector y la regla del in dubio pro operario como criterio de interpretación de la norma laboral. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 5(10), 85-94.
- Irureta, P. (2011). El impacto de los principios jurídicos en el Derecho del Trabajo. En E. Aldunate Lizana, F. Carbonell, R. Letelier Wartenberg y R. Coloma Correa (eds.). *Principios Jurídicos: Análisis y crítica* (pp. 291-313). Santiago, Chile: Editorial Thomson Reuters.
- Palavecino, C. (2010). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Santiago: Apuntes de clases.
- Palomeque, C. y Álvarez, M. (1998). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- Plá, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Raz, J. (1972). Legal Principles and the Limits of Law. *The Yale Law Journal*, 81
- Rojas, I. (2007). Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral. *Ius et Praxis*, 13 (2), 195-221.
- Ruiz-Tagle, P. (1990). *Revisión crítica del derecho*. Santiago, Chile: Andrés Bello.
- Tapia, F. (2005). *Sindicatos en el Derecho Chileno del Trabajo*. Santiago, Chile: Editorial Lexis Nexis.
- Thayer, W. y Novoa, P. (2010). *Manual de Derecho del Trabajo. Tomo III*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Valverde, A. (2003). *Principios y reglas en el Derecho del Trabajo: Planteamiento teórico y algunos ejemplos*. En L.E. de la Villa Gil y L. López (dirs.). *Los Principios del Derecho del Trabajo* (pp. 39-72). Madrid: Centro de Estudios Financieros.
- Wróbleski, J. (1989). *"Sentido" y "hecho" en el derecho*. San Sebastián: Servicio Editorial Universidad del País Vasco.