

BUENA FE Y DERECHO DEL TRABAJO

MARÍA CRISTINA GAJARDO HARBOE*

Universidad de Chile

RESUMEN: En el presente trabajo la autora discurre acerca de la aplicación y conciliación del principio de la buena fe con las normas laborales. Así, busca demostrar la eficacia de este principio general del derecho y la coherencia que tendría con las normas protectoras del trabajo, cuestión controvertida por cierto sector de la doctrina laboral, en particular con aquellas que conforman el orden público laboral y que, en consecuencia, resultan irrenunciables por las partes. Asimismo, destaca la actualización que, a su vez, introduce este principio al contenido ético-jurídico de la relación laboral.

Palabras clave: Buena fe, Derecho del Trabajo, contrato de trabajo, contenido ético-jurídico.

ABSTRACT: In this paper the author goes on application and conciliation of the principle of good faith with the labor standards. Thus, It seeks to demonstrate the effectiveness of this general principle of law and the consistency that would have with labor protective rules, a controversial issue for a certain sector of the labor doctrine, particularly with those who conform the labor public order and, consequently, cannot be waived by the parties. Also, It emphasizes the update that, in turn, introduces this principle to the ethical-legal content of the labor relation.

Key words: Good faith, Labor Law, labor contract, ethical-legal content.

1. INTRODUCCIÓN

El efecto de irradiación que la buena fe produce en el Derecho del Trabajo es abordable en todo el iter contractual, desde la etapa precontractual hasta su extinción e incluso después de extinguido el contrato de trabajo. Así, podríamos analizar su efecto en las ofertas de empleo, las evaluaciones preocupacionales y algunas figuras contractuales, tales como el contrato de capacitación y el contrato de aprendizaje. También se podría abordar el efecto de la buena fe en el desarrollo del contrato de trabajo, con referencias al contenido ético-jurídico, a los pactos especiales sobre competencia desleal, secreto industrial o profesional, confidencialidad, entre otros, que pueden celebrarse para regir después de expirada la vigencia del contrato de trabajo. En el ámbito del derecho colectivo del trabajo tenemos las prácticas desleales y antisindicales, el deber de negociar de buena fe, el abuso del derecho en materia de constitución de organizaciones sindicales y elección de directores y delegados. También encontramos aplicaciones de la buena fe a propósito de la terminación del contrato de trabajo, en las normas procesales laborales¹ y en disposiciones sobre acceso indebido a prestaciones de seguridad social.

* Abogada. Profesora Asistente del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de Chile.

¹ El artículo 425 del Código del Trabajo consagra como principio formativo del proceso laboral a la buena fe. Para mayor detalle véase LARROUCAU GARCÍA, María Matilde. "La buena fe procesal y el deber de colaboración de las partes en los procedimientos laborales", en: *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N°1, vol. 1, pp. 67-81. Santiago: Universidad de Chile, 2009.

Nos motiva especialmente el efecto que este principio tiene a propósito del nacimiento de una relación de trabajo y también en el contenido no patrimonial del contrato de trabajo, respecto de la aplicación que de él han hecho los tribunales chilenos a través de la teoría de los actos propios. A esta temática dedicaremos las siguientes líneas, con el convencimiento anunciado, desde ya, que el efecto de la buena fe en estos ámbitos, lejos de representar un problema de eficacia del Derecho del Trabajo que afecta la protección laboral, como algunos sostienen, ha significado una puesta al día de sus normas.

2. ACERCA DE LA BUENA FE

La norma que impone un comportamiento de buena fe en la vida jurídica es un principio general del derecho, lo que para Luis Díez-Picazo no exige mayor insistencia; y lo es porque revela una de las más íntimas convicciones del modo de ser y de existir de nuestra comunidad².

En Chile, la buena fe es un principio general de todo nuestro ordenamiento jurídico, sin perjuicio de estar consagrado positivamente en el artículo 1546 del Código Civil. De acuerdo con este precepto legal, “los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no solo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella”.

De acuerdo con este principio y en su *dimensión subjetiva*, las convenciones de las partes deben ser ejecutadas conforme a la intención y al propósito que han debido tener al contratar, y según ellos se determinarán las obligaciones que emanan de tales convenciones. Y en la *dimensión objetiva* del principio, habrá de atender a la conducta de la persona que considera cumplir realmente con su deber, y que supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar ni dañar; conlleva la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin trampas ni abusos ni desvirtuaciones. Es la “buena fe-lealtad” a que alude Américo Plá, refiriendo que es la que debe regir como principio del Derecho del Trabajo³.

2.1. FUNCIONES DE LA BUENA FE COMO PRINCIPIO GENERAL DEL DERECHO

Como principio general del derecho, y en lo que se refiere al Derecho del Trabajo, la buena fe ha de cumplir con las siguientes funciones:

a) Tiene una *función informadora*, pues sirve de puente que conecta lo jurídico con un sistema de valores socialmente aceptado, al decir de Manuel Alonso Olea, y evita concebir el derecho como una estructura neutra o de mera geometría social⁴. Por ello, Ronald Dworkin expresa que los principios “son estándares que han de ser observados, no porque favorezcan

² Díez-PICAZO PONCE DE LEÓN, Luis. *La Doctrina de los Actos Propios*. Barcelona: Editorial Bosch, 1963, p. 139.

³ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de Derecho Laboral*. Montevideo: Ediciones Idea, 2000, pp. 70-71.

⁴ MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho y Trabajo*. Madrid: Editorial Civitas, 1997, pp. 54 y 55.

ventajas económicas, políticas o sociales, sino porque son una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad”⁵.

Esta función es fundamental para el Derecho del Trabajo, porque acá se trata de relaciones interpersonales y de tracto sucesivo entre trabajador y empleador, entre empleador y sindicato, o entre sindicatos y sus afiliados, en donde resulta imposible prever todas las vicisitudes de estas relaciones a lo largo del tiempo.

b) La buena fe como principio general del derecho también cumple con una *función de integración e interpretación*, lo que en el caso del Derecho del Trabajo es muy relevante, dado el carácter consensual del contrato de trabajo. Existirán múltiples derechos y obligaciones que no constan por escrito y que de todas formas serán vinculantes para las partes, por la aplicación práctica que ellas hacen de su contenido, lo que conocemos como *cláusula tácita* de los contratos de trabajo. La buena fe profundiza en el contrato de trabajo y en la relación que se establece debido a este hecho entre las partes; pretende proteger la confianza generada en relación con el acuerdo contractual aunque siempre ateniéndose al marco dibujado por este, tomado en su conjunto y no sobre la base de ninguna extralimitación, pues no es posible reconducir tal función integradora e interpretativa a una voluntad de las partes presunta o hipotética. De ser así, se obtendría como resultado final una realidad contractual indudablemente falseada⁶.

Por ello es tan efectiva la afirmación de Alberto Lyon Puelma, cuando sostiene que el artículo 1546 del Código Civil chileno “no establece que los contratos obligan a todo lo que emana de la buena fe, sino que por exigirlo la buena fe obligan a todo lo que emana de la naturaleza de la obligación, lo que es muy distinto”⁷. Volveremos sobre esta idea a propósito de la teoría de los actos propios.

c) En fin, la buena fe cumple con una *función limitadora* de los poderes del empleador, función que hoy cobra una importancia renovada. Los vínculos de autoridad del empleador y de sumisión del trabajador se han desdibujado en las relaciones laborales de fines del siglo XX y comienzos del siglo XXI, con una vuelta hacia el ordenamiento jurídico común y al derecho de obligaciones. Muestra de este fenómeno es la constitucionalización del Derecho del Trabajo, que en Chile se plasmó con la Ley Nº 19.759 en el año 2001, incorporándose al artículo 5 del Código del Trabajo su actual inciso primero, que consagra el concepto de *ciudadanía en la empresa*, al establecer que “El ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos”⁸.

Desde ahora se exigirá un compromiso de la persona del trabajador en la estricta medida que se requiera para cumplir con el contrato de trabajo y no más. Podemos sostener que en esta función limitadora, la buena fe revitaliza la personalidad del trabajador y respalda el ejercicio del poder de dirección del empleador, reconociendo que el trabajador de hoy no es el mismo de los inicios del Derecho del Trabajo.

⁵ DWORKIN, Ronald. *Filosofía del Derecho*. México: Fondo de Cultura Económica, 2000, p. 86.

⁶ CONDE MARÍN, Emilia. *La buena fe en el contrato de trabajo*. Madrid: Editorial La Ley Wolters Kluwer, 2007, p. 62.

⁷ LYON PUELMA, Alberto. *Estudios de Derecho Civil II*. Santiago: LexisNexis, 2007, p. 753.

⁸ Inciso incorporado por la Ley Nº 19.759. Artículo único, Nº 4 (D.O., 5 de octubre de 2001).

No es casualidad que el Estatuto de los Trabajadores de España consagre de un modo expreso la obligación de cumplimiento de buena fe del contrato de trabajo, que aparece una y otra vez: en el artículo 5.a) como deber básico del trabajador; en el artículo 20 inciso segundo como exigencia impuesta al trabajador y al empresario; en el artículo 54 inciso segundo letra d) como constitutiva su transgresión de causa de despido⁹. Es de esperar que como ha ocurrido con otras instituciones, nuestro derecho del trabajo siga esta misma tendencia, facilitando la labor del intérprete laboral y también cumpliendo un rol promocional de este importante principio de nuestro ordenamiento jurídico.

La buena fe aporta a la labor interpretativa de nuestros jueces con estas funciones informadoras, integradoras, interpretativas y limitadoras de los poderes del empleador, permitiendo lograr, entre muchos otros objetivos, el de desestimar pretensiones infundadas que no estuvieron en el ánimo de las partes al contratar; reconocer el compromiso de realizar tareas o prestaciones inicialmente no previstas; en fin, aportar contenidos valóricos a una relación jurídica que hace mucho dejó de ser meramente patrimonial.

3. DERECHOS Y OBLIGACIONES EMANADOS DEL CONTRATO DE TRABAJO: EL CONTENIDO NO PATRIMONIAL

El carácter consensual del contrato de trabajo ha generado a través de su evolución distintos contenidos obligacionales, determinados por el contexto histórico y social en que se ha desarrollado, constatación que para algunos ha podido significar un cierto grado de desprotección de los derechos de los trabajadores. Sin duda que contar con un modelo de contratación laboral solemne evitaría algunos dolores de cabeza a nuestros jueces y fiscalizadores, así como también a las partes de la relación laboral, que en todo momento tendrían certeza de la naturaleza jurídica de la relación que los une, y de qué derechos y obligaciones pueden exigirse recíprocamente, pero este supuesto es muy difícil de implementar.

En los inicios de la regulación del contrato de trabajo, bajo la figura del arrendamiento de servicios, las principales obligaciones emanadas de esta relación contractual eran de contenido predominantemente patrimonial, lo que fue consistente con el auge de concepciones liberales de fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX, y de los principios de la autonomía de la voluntad, la libertad de contratación y la seguridad jurídica. Muestra de ello son los artículos 1987 al 2012 del Código Civil, la mayoría de ellos aun vigentes y que bajo los párrafos “Del arrendamiento de criados domésticos”, “De los contratos para la confección de una obra material” y “Del arrendamiento de servicios inmateriales” rigieron en plenitud respecto de las relaciones de trabajo hasta la regulación de ellas de un modo especial por el Código del Trabajo de 1931¹⁰.

⁹ ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, M. Emilia. *Derecho del Trabajo*. –26ª edición–. Madrid: Thomson Reuters, Civitas Ediciones, 2009, pp. 444 y ss.

¹⁰ El DFL N°178 de 13 de mayo de 1931, del Ministerio del Trabajo, derogó los artículos. 1987, 1988, 1989, 1990 y 1991 del Código Civil sobre criados domésticos, y refundió en un solo texto las leyes sobre el trabajo vigentes a esa fecha, dando origen al primer Código del Trabajo en Chile.

Con la progresiva dictación de normas reguladoras de la relación de trabajo, ya desde la especialidad del Derecho del Trabajo, va naciendo un contenido distinto del patrimonial para el contrato de trabajo, y que la doctrina llamó el *contenido ético-jurídico* de dicho contrato, cuyo “contenido como tal, su orientación y contorno no es regulado por el derecho chileno en forma sistemática. No obstante, las obligaciones y derechos que de él emanan pertenecen al contrato, atendido lo dispuesto en el artículo 1546 del Código Civil, con el agregado de que no se trata de obligaciones que integran la naturaleza del negocio jurídico, sino de deberes esenciales y principales”¹¹.

Los profesores Thayer y Novoa tradicionalmente sostuvieron que integran el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo: i) el deber de respeto a la persona y dignidad del trabajador, ii) el deber general de protección del empleador, iii) el deber de higiene y seguridad, iv) el deber de previsión, v) el deber de ocupación efectiva y adecuada, vi) el deber de capacitación y educación, vii) el deber de diligencia y colaboración del trabajador, viii) el deber de fidelidad, ix) el deber de lealtad y x) el secreto profesional¹².

Para los profesores Alonso Olea y Casas Baamonde¹³, son derivaciones del deber de buena fe: i) el deber del trabajador de no aceptar propinas, regalos o cualquier otra ventaja que constituya soborno, ii) el trabajador a quien se confiere la intervención o conclusión de negocios, no puede recibir gratificación sin consentimiento del empresario, iii) la obligación del trabajador de poner en conocimiento inmediato del empresario los entorpecimientos técnicos que observe para la ejecución de su trabajo, iv) la obligación de abstenerse de causar todo perjuicio en los locales, materiales, máquinas e instrumentos de trabajo. También dan contenido al deber de buena fe la obligación de secreto, la prohibición de concurrencia durante el contrato de trabajo y por un tiempo no superior a dos años, no cumplir con los pactos de exclusividad o de permanencia. Todo lo anterior respecto del sistema normativo español, en donde la obligación de cumplimiento de buena fe del contrato de trabajo hoy se regula expresamente¹⁴.

A su turno, Irene Rojas Miño hace aplicable al ámbito de las relaciones laborales subordinadas el deber de buena fe contractual, a propósito del contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, señalando que de acuerdo con las normas generales del Código Civil –artículo 1546–, en el ámbito del contrato de trabajo la buena fe adopta deberes concretos como son los de probidad y de cuidado y diligencia; así como pesan estos deberes sobre el trabajador, el ordenamiento jurídico también se los impone al empleador, a través de la causal denominada despido indirecto¹⁵.

En síntesis, tal como expresa Alfredo Montoya Melgar:

“Así como la diligencia es una característica connatural a la prestación de trabajo, un modo de ser de esta, de tal manera que la prestación laboral ha de ser necesariamente

¹¹ THAYER A., William y NOVOA F., Patricio. *Manual de Derecho del Trabajo* –1ª edición–. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 1980, p. 318 y ss.

¹² THAYER A., William y NOVOA F., Patricio, *op.cit.* (n. 11), pp. 318 y ss.

¹³ ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia, *op. cit.* (n. 9), pp. 444 y ss.

¹⁴ En el pasado la Ley de Contrato de Trabajo española de 1931 y 1944 contenía referencias explícitas al *deber de fidelidad* del trabajador, expresión hoy derogada y sustituida por el *deber de buena fe*.

¹⁵ ROJAS MIÑO, Irene. *Manual de Derecho del Trabajo*. Santiago: LexisNexis, 2004, pp. 192.

una prestación diligente para que el trabajador quede liberado de su obligación, el deber de buena fe, que, en cuanto principio supremo y absoluto que domina todo el Derecho de obligaciones, también impregna necesariamente a la prestación laboral, da lugar a la aparición de ciertas obligaciones dotadas de peculiaridad respecto del nudo deber de trabajar”, lo que “traducido a términos jurídico-laborales, significa este precepto que el trabajador, junto al cumplimiento fiel de su prestación laboral, es deudor de específicas obligaciones de buena fe: deber de no hacer concurrencia desleal al empresario, deber de abstenerse de otras conductas dañosas para el empresario, tales como la divulgación de secretos o la aceptación de ciertos beneficios ofrecidos por terceros”¹⁶.

Hemos dicho que este contenido no patrimonial del contrato de trabajo está en gran medida determinado por su carácter consensual. Esta característica, unida a la realidad de estar frente a una relación de trabajo entre individuos, que tiende a ser permanente en el tiempo, ha determinado el constante cambio de este contenido. Lo que hoy resulta fundamental a propósito del secreto profesional o el deber de no concurrencia, probablemente en plena revolución industrial no habría tenido ninguna significación. O a la inversa, los deberes de *fidelidad* y *obediencia*, que nos evocan más al vasallaje medieval que a deberes emanados de una relación de subordinación y dependencia propia del Derecho del Trabajo del siglo XXI.

Nos parece que hoy el centro de este contenido no patrimonial del contrato de trabajo que venimos refiriendo está en el deber de buena fe, que irradia sus efectos hacia todo el contrato de trabajo, incluyendo las etapas previas y posteriores a su vigencia, pues permite ir incorporando nuevos contenidos de acuerdo con los tiempos y con las nuevas formas en que se trabaja. Ha sido el caso de los antiguos deberes de fidelidad y obediencia, que deben ceder su paso hacia una nueva forma de comprender el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, especialmente a partir de la consagración sustantiva y procedimental de la protección a los derechos fundamentales de los trabajadores, constituyéndose estos en ciudadanos con plenos derechos dentro de la empresa y en cuyo contexto no caben estos deberes antiguos.

4. LA BUENA FE Y LA TEORÍA DE LOS ACTOS PROPIOS

Con las constataciones previas en orden a la importancia que la buena fe representa para nuestro ordenamiento jurídico integral y para el Derecho del Trabajo en particular, y que la buena fe es hoy una de las bases fundamentales del contenido no patrimonial del contrato de trabajo, en las líneas que siguen nos referiremos a la íntima relación que existe entre la buena fe y la llamada teoría de los Actos Propios, y de las consecuencias que de ello se derivan en materia laboral.

¹⁶ MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo* –29ª edición–. Madrid: Editorial Tecnos, 2008, p. 323.

4.1. SOBRE EL ORIGEN DE LA TEORÍA DE LOS ACTOS PROPIOS

El aforismo de los actos propios fue acogido por la obra de los dos más grandes comentaristas medievales, que lo desarrollaron y contribuyeron a la formulación de lo que se llamará la “doctrina” de los actos propios. Bártolo de Sassoferrato (c.1313-1357) distinguía si el acto propio fue realizado *secundum, praeter* o *contra legem*. Solo cuando el hecho era conforme al texto de la ley o al menos no prohibido por esta, regía el aforismo y no podía negarse con una conducta posterior. En cambio, si el hecho anterior era contrario a la ley (*contra legem*), era posible privarlo de eficacia por la revocabilidad de toda conducta prohibida por la ley. Baldo di Ubaldi (1327-1440) aborda con más detención el adagio que prohíbe venir contra los propios actos y es quien reconoce abiertamente que esta doctrina tiene como fuente un adagio: *est via brocardica dicto*; esta reflexión se asienta en el comentario a un párrafo del Códex de Justiniano por el cual se permite que un padre deje sin efecto la venta de sus hijos ingenuos, lo que es calificado de cosa ilícita y deshonesto¹⁷.

Sigue Baldo a Bartolo señalando que debe distinguirse si el acto ha sido *contra legem* o *preaeter legem*, pero introduce nuevas distinciones: si se actuó a nombre propio o a nombre ajeno, si el acto *preaeter legem* era un contrato *ipso iure* nulo y si siendo *ipso iure* nulo lo era *quoad rem et obligationem* o solo *quoad rem*, y finalmente respecto de este último si la causa de la nulidad era conocida o ignorada. Sobre estas bases, Baldo parece establecer como regla general la imposibilidad de venir contra los propios actos salvo en tres casos: 1) si el acto no es obligatorio *ipso iure*; 2) si se actuó a nombre ajeno y 3) si ello favorece la libertad¹⁸.

Con la Escuela del Derecho Natural racionalista, el principio pasó a considerarse una regla que expresaba una exigencia de la justicia derivada de la razón natural. Así, Samuel von Pufendorf en el siglo XVII llega a decir que una de las máximas más inviolables del Derecho Natural, de cuya observación depende todo el orden, toda la bondad y todo lo agradable de la vida humana es la que reza “Que cada uno debe cumplir religiosamente su palabra, es decir, efectuar aquello a lo que se ha comprometido por alguna promesa o por cualquiera convención”¹⁹.

El movimiento de codificación del siglo XIX no recogió expresamente la formulación del principio. A pesar de ello, la doctrina de los actos propios surge a falta de textos expresos, ya que los autores y la jurisprudencia de los países de derecho codificado han terminado por afirmar no solo la vigencia del adagio *venire contra* sino por construir una doctrina o teoría de los actos propios, doctrina que desarrolla el fundamento de la regla, sus presupuestos y requisitos, su delimitación con figuras como la renuncia tácita o la fuerza obligatoria del contrato, los límites de su aplicación, y sus efectos²⁰.

Instituciones similares existen en el derecho y doctrina comparados, las que si bien no se corresponden exactamente a la teoría de los actos propios, resultan con algún grado de parentesco. Es el caso de la *Verwirkung* alemana, que tiene la intención de evitar el abuso

¹⁷ CORRAL TALCIANI, Hernán. “La raíz histórica del adagio “venire contra factum proprium non valet”, en: *Cuadernos de Extensión Jurídica* Nº 18, pp. 19-33. Santiago: Universidad de los Andes, 2010.

¹⁸ CORRAL TALCIANI, Hernán, *op. cit.* (n. 17), p. 25.

¹⁹ CORRAL TALCIANI, Hernán, *op. cit.* (n. 17), p. 27.

²⁰ CORRAL TALCIANI, Hernán, *op. cit.* (n. 17), p. 29.

del derecho que importa el ejercicio retrasado de una prerrogativa, en donde se requiere que el silencio del titular del derecho permita representar en otro sujeto que existe la voluntad de renunciar al ejercicio de ese derecho; ello con independencia de que tal voluntad exista realmente; por otra parte, el sujeto que se ha hecho la indicada representación debe ajustar su conducta a la justificada creencia de que no se ejercitará la pretensión. En definitiva la *Verwirkung* alemana sanciona a quien ejerce retrasadamente un derecho, actuando contradictoriamente y lesionando la Buena Fe de quien ha confiado en esa primera situación, importando esa conducta un abuso del derecho que no puede ser privilegiado, aun cuando la *Verwirkung* extienda también los plazos permitiendo el ejercicio de derechos que hubieran prescrito o caducado²¹.

La otra institución que se asimila a la teoría de los actos propios, pero con características propias, es el *Estoppel* anglosajón, que a través de una presunción *iuris et de iure*, impide jurídicamente el que una persona afirme o niegue la existencia de un hecho determinado, en virtud de haber antes ejecutado un acto, hecho una afirmación o formulado una negativa en el sentido precisamente opuesto; pues conforme a este principio, nadie puede contradecir lo dicho o hecho por él mismo o por aquel de quien se derive su derecho, de un modo aparente y ostensible, con perjuicio de un tercero que, fiado en esas apariencias, producidas intencional o negligentemente por el responsable de ellas, contrae una obligación o sufre un perjuicio en su persona o patrimonio. El *Estoppel* anglosajón responde a la idea de apariencia jurídica, en tanto que la teoría de los actos propios tiene en mira el comportamiento coherente; también difiere en la posibilidad de alegarse el comportamiento incoherente en la acción, en tanto el *Estoppel* solo puede ser opuesto como defensa²².

Entre nosotros, no existen dudas acerca de la existencia y vigencia de la Teoría de los Actos Propios en las diversas ramas del derecho y en el Derecho del Trabajo en particular. Hoy en día podemos decir, con propiedad, que está fuera de discusión y que existen numerosas sentencias de nuestros tribunales superiores de justicia que la han acogido²³.

4.2. QUÉ DEBE ENTENDERSE HOY POR LA TEORÍA DE LOS ACTOS PROPIOS

Dentro de esta doctrina comparada destacamos al español Luis Díez-Picazo, para quien la buena fe implica un *deber de coherencia del comportamiento*, que consiste en la necesidad de observar en el futuro, la conducta que los actos anteriores hacían prever. La necesidad de coherencia en el comportamiento limita los derechos subjetivos y las facultades del sujeto, que solo pueden ser ejercitados en la medida en que este ejercicio sea coherente o compatible, no contradictorio, con el comportamiento anterior. Todo ello conduce a pensar que la pretensión contradictoria constituye un acto que el ordenamiento jurídico debe reprobado²⁴.

²¹ BORDA, Alejandro. *La teoría de los actos propios*. Buenos Aires: LexisNexis Abeledo Perrot, 2005, pp. 50-51.

²² BORDA, Alejandro, *op. cit.* (n. 21), pp. 27 y 35.

²³ ILLANES RÍOS, Claudio. "Teoría del acto propio. Breves comentarios sobre su recepción en Chile", en: *Cuadernos de Extensión Jurídica* N° 18, pp. 57-58. Santiago: Universidad de los Andes, 2010.

²⁴ DÍEZ-PICAZO PONCE DE LEÓN, Luis, *op. cit.* (n. 2.), p. 245.

En Chile, Fernando Fueyo Laneri ha sostenido que:

“la doctrina de los actos propios está de tal modo enraizada en el Derecho, como principio general de aplicación amplia, y a la vez como un orden jurídico mayor, que no es patrimonio exclusivo del *Derecho Civil* o del *Derecho Privado*. Antes bien, tiene reconocimientos y aplicaciones concretos en las siguientes materias: *mercantil, laboral, penal, notarial y contencioso-administrativo*, entre otras”²⁵.

Agrega el profesor Fueyo que son cuatro los requisitos que deben cumplirse para la aplicación de la doctrina de los actos propios²⁶:

a) *Una conducta anterior relevante y eficaz*: esto es, una conducta cronológicamente anterior y que a la vez tenga la cualidad de vinculante; como conducta ha de consistir en un acto o una serie de actos que revelen una determinada actitud o decisión de una persona respecto de intereses vitales que se expresan, y la conducta ha de ser además vinculante, vale decir, que surta algún efecto jurídico, que trascienda al mundo del derecho, por lo que se descartan por ejemplo las expresiones de deseos, o las opiniones que se emiten, o las declaraciones de broma, o una o más intenciones que se formulan en la etapa de estudio de un asunto. Para que pueda afirmarse que una conducta anterior ha tenido relevancia jurídica, es necesario que haya sido ejecutada dentro de una determinada situación jurídica y que con ella se hayan afectado intereses ajenos.

b) *Un acto posterior constitutivo de una pretensión jurídica contradictoria*: se exige una nueva conducta o un nuevo acto, con un contenido jurídico preciso y determinado, que importa ejercer una pretensión jurídica por parte del mismo sujeto anterior. Dicha pretensión, que en otro contexto sería lícita, resulta ser en este caso ilícita e inadmisibles por la contradicción con la primera conducta, llamada vinculante, y afecta valores o conceptos indeterminados entre los cuales destaca el principio de la buena fe. La pretensión en este caso comprende no solo declaraciones sino que, aun más, y de modo importante, conductas; esta pretensión contradictoria involucra el ejercicio de un derecho subjetivo por sí mismo digno de protección, pero no precisamente en esta hipótesis, cuando está de por medio una conducta vinculante o comportamiento propio con caracteres de contradicción. Es acá donde nace la ilicitud y la inadmisibilidad.

c) *Una pretensión nacida de la segunda conducta que, de admitirse, repercutirá en derechos adquiridos por terceros o bien causará daño*: el hombre no está dotado de libertad para construir y luego deshacer, arbitrariamente, sin atender a repercusiones frente a terceros.

d) *La identidad de los sujetos que actúan y se vinculan en ambas conductas*: se requiere que los sujetos que actúan como activo o emisor y como pasivo o receptor sean los mismos.

²⁵ FUEYO LANERI, Fernando. *Instituciones de Derecho Civil Moderno*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 1990, pp. 313.

²⁶ FUEYO LANERI, Fernando, *op. cit.* (n. 25), pp. 313-316.

De estos cuatro elementos básicos y clásicos que deben concurrir para aplicar la Teoría de los Actos Propios, el de mayor relevancia a los efectos que nos interesan es el primero, por cuanto el acto inicial, el que luego pretenderá modificarse y que resultará incoherente, debe ser legítimo y eficaz ante el derecho. Nos parece que esta es la base para entender por qué esta doctrina no se opone ni resta eficacia a principios de orden público laboral, según pasamos a comentar.

5. LA TEORÍA DE LOS ACTOS PROPIOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO: CONCILIACIÓN ENTRE LA BUENA FE Y LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

5.1. ACTOS PROPIOS *VERSUS* IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

Algo ha escrito la dogmática nacional sobre el tema del epígrafe. Eduardo Caamaño Rojo cuestiona y discute la aplicación de esta doctrina en el derecho laboral, al señalar que “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 del artículo 8 del Código del Trabajo”, y agrega que “desde una óptica iuslaboralista, la respuesta a esta pregunta debe ser siempre negativa, pues de conformidad al inciso 1 de la disposición mencionada: ‘Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de una relación laboral’”. Para redondear su planteamiento, indica que el inciso segundo del artículo 5 del Código del Trabajo 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 legal²⁷.

En una línea similar, José Luis Ugarte Cataldo continúa con el razonamiento agregando que 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 al margen de la ley, y en este sentido, 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 materia²⁸.

Más recientemente, Alfredo Sierra Herrero señala que la teoría de los actos propios puede aplicarse en el ámbito laboral, en cuanto no implique disposición o renuncia de derecho legal o convencional reconocido. El derecho irrenunciable por excelencia del Derecho

²⁷ CAAMAÑO ROJO, Eduardo. “Otra vuelta de tuerca a la jurisprudencia de la Corte Suprema”, en: *Estudios Laborales* N°4, pp. 37-53. Santiago: Legal Publishing, 2009.

²⁸ UGARTE CATALDO, José Luis. *La Subordinación en el Derecho Laboral chileno*. Santiago: Editorial Legal Publishing, 2008, p. 50.

del Trabajo consiste precisamente en que una relación se califique como “laboral” si se cumplen los presupuestos legales para ello. No se puede concluir que si un supuesto trabajador se ha allanado en mantener un vínculo formal de carácter civil o comercial, no puede transcurrido un tiempo reclamar la laboralidad de aquel, pues ello implicaría reconocer a la “actuación” de las partes una trascendencia tal que puede modificar la calificación jurídica de un contrato. Agrega que si se produce el reclamo mencionado, tal proceder no sería contrario a la teoría de los actos propios, por no existir contradicción de conductas, toda vez que haber mantenido esos servicios excluidos del orden laboral no era una decisión que correspondía a su prestador –supuesto trabajador– sino a quien los recibe –supuesto empleador–; de modo que si el primero efectúa dicha reclamación no sería opuesta a una conducta que no le era atribuible²⁹.

No compartimos la postura de estos autores, al menos parcialmente, porque parte de una base errada: la incapacidad del trabajador para tomar sus propias decisiones, que favorece la imposición unilateral de las condiciones de trabajo, como si se quisiera defenderlo de sí mismo. En nuestro entendimiento, la teoría de los Actos Propios no se sitúa por sobre el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales que consagra el artículo 5 del Código del Trabajo, ni resta eficacia a la presunción de laboralidad del artículo 8 inciso primero del Código del Trabajo, pero siendo aplicable al Derecho del Trabajo, es preciso efectuar una conciliación de sus efectos con las normas de orden público laboral.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales y la presunción de relación laboral habrán de producir sus efectos propios, en la medida que estemos ante derechos efectivamente adquiridos y no ante meras expectativas. Quien ha sido contratado para prestar servicios bajo el sistema de honorarios, suscribiendo un contrato de carácter civil y comprendiendo a cabalidad los alcances de esta actuación, no tiene un derecho adquirido a ser tratado como trabajador dependiente y subordinado, por diversas razones: desde luego por la formalidad de su contrato de carácter civil, que difiere de uno de trabajo; también, y creemos lo más importante, porque deberá justificar su falta de coherencia entre la conducta vinculante inicial y la segunda conducta que contiene una pretensión jurídica contradictoria; por último, porque corresponderá al juez laboral, en caso de conflicto, conocer de los hechos y resolver en definitiva.

Decimos que lo más importante para el cambio de conducta y para lograr que la segunda conducta sea vinculante es *justificar la falta de coherencia*, ya que acá estará el punto de quiebre para la teoría de los Actos Propios en el ámbito laboral. Así, el supuesto trabajador podrá acreditar un vicio del consentimiento, como por ejemplo el error, al tenor del artículo 1453 del Código Civil: “El error de hecho vicia el consentimiento cuando recae sobre la especie de acto o contrato que se ejecuta o celebra...”; o bien podrá comprobar que prestó servicios desde el primer día, vale decir, desde la *conducta vinculante*, en forma dependiente y subordinada, o dar alguna otra explicación a su falta de coherencia.

²⁹ SIERRA HERRERO, Alfredo. “La teoría de los Actos Propios en el ámbito laboral”, en *Cuadernos de Extensión Jurídica* Nº 18, pp. 141-151. Santiago: Universidad de los Andes, 2010.

Justificada la falta de coherencia, entonces podrá tener plena aplicación el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, como norma de orden público laboral que ha de tener plena eficacia respecto de derechos subjetivos *legítimamente adquiridos*, y la presunción de relación laboral en el emblemático caso del trabajador prestador de servicios a honorarios. Por el contrario, tratándose de derechos laborales no adquiridos legítimamente, resulta imposible pensar en la irrestricta aplicación de este principio, así como de la presunción de relación laboral; y no serán legítimos los derechos laborales que se pretenden en ausencia de buena fe.

En el ejemplo del contrato a honorarios, cómo no ha de ser relevante la firma de un contrato de carácter civil, la emisión de boletas de honorarios y algún otro elemento típico de prestaciones de servicios no subordinadas o dependientes. No es razonable estimar hoy que por la debilidad, ignorancia o falta de conocimientos en los negocios jurídicos, el sujeto emisor no pudo hacer otra cosa.

Entender de otra forma el problema solo nos conduce a favorecer situaciones de abuso del derecho o de fraude a la ley que no podemos amparar.

5.2. APLICACIONES DE LA TEORÍA DE LOS ACTOS PROPIOS EN LA JURISPRUDENCIA LABORAL

Si bien la teoría de los actos propios ha sido comentada –y criticada– en el último tiempo a propósito de situaciones de informalidad, en que se demanda el reconocimiento de un vínculo laboral respecto de personas que han prestado servicios bajo el sistema de honorarios, las aplicaciones que de esta teoría han hecho nuestros tribunales superiores de justicia es bastante más amplia, como pasamos a detallar sumariamente:

a) En la existencia de un vínculo laboral

Una de las primeras sentencias en que se aplicó la teoría de los Actos Propios en materia laboral, refiere que esta teoría se basa en la noción que a nadie le es lícito ir contra sus propios actos anteriores que expresan la voluntad del sujeto y definen su posición jurídica en una materia determinada y que se funda, en último término, en el principio más general de la buena fe, la que, ciertamente, tiene plena cabida en el ámbito laboral de que se trata, pues como reiteradamente lo ha decidido esta Corte, 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 sentido³⁰.

También se ha dicho que la existencia de sucesivos contratos de prestación de servicios entre las partes y por un período de tiempo considerable demuestra un ánimo en mantener en el tiempo el mismo tipo de vinculación, idea reforzada por la teoría de los Actos Propios, que señala que no es lícito que alguien vaya contra sus propios actos anteriores, porque estos

³⁰ Corte Suprema, “Néstor Isella con Pontificia Universidad Católica de Chile”, sentencia de 20 de diciembre de 2006, rol 2450-2005.

expresan su voluntad y definen su posición jurídica. Intentar discutir una posición jurídica que fue definida y que se mantiene constante durante largo tiempo, pretendiendo obtener beneficios improcedentes que pertenecen a la vinculación de naturaleza laboral, importa un quebrantamiento del principio de la buena fe contractual³¹.

En otro caso, se falló aplicando la teoría de los Actos Propios, señalando nuestra Corte Suprema que no resulta lógico que el actor –de profesión periodista– solicite indemnización por años de servicios de 29 meses, si durante 29 años ha recibido por la naturaleza de sus servicios prestados (que no constituyen una relación laboral) honorarios, percibiendo la devolución de los impuestos retenidos por todo ese tiempo. Por el contrario, de acuerdo a la prueba rendida, el actor no ha logrado acreditar la relación de naturaleza laboral, quedando establecido que se trató de servicios profesionales sin subordinación y dependencia, y que por la naturaleza de las funciones encomendadas –comentarista deportivo– optó, consciente y voluntariamente, por vincularse a la modalidad antes señalada, sin que resulte aceptable, de acuerdo al principio de la buena fe, atribuirle, después de 29 años una calificación jurídica distinta³².

Reiteradamente se ha sentenciado que atendido el número de contratos a honorarios celebrados entre las partes durante varios años y que denotan la voluntad definida y persistente de estas de mantener en el tiempo el mismo tipo de vinculación, es procedente aplicar los principios de la Teoría 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 solo la legislación laboral, sino que todo el ordenamiento jurídico nacional³³.

b) En el ámbito de la Seguridad Social

En este caso, se resolvió que la actuación del actor contraviene la denominada teoría de los actos propios, porque presentó, luego de requerir y conocer la interpretación de la entidad fiscalizadora (Superintendencia de AFP), las respectivas solicitudes de pensión en modalidad de retiro programado y la de pago de excedente de libre disposición, percibiendo la totalidad de los fondos de su cuenta de capitalización individual, de manera que al reclamar ahora por los supuestos perjuicios derivados de ello que, además, no probó, su actuar contraría su posición anterior y no puede ser oído en los términos demandados³⁴.

También se ha resuelto que las defensas hechas valer por el demandado en este juicio, resultan contrarias a la doctrina de los actos propios, porque pretende desconocer la calidad de los actores en cuanto funcionarios de la exclusiva confianza del respectivo jefe de servicio, a

³¹ Corte de Apelaciones de Concepción, “José Sepúlveda Ormeño con Red Televisiva Megavisión S.A.”, sentencia de 18 de octubre de 2007, rol 146-2007.

³² Corte Suprema, “Héctor Alarcón Manzano con Diario El Mercurio”, sentencia de 14 de agosto de 2007, rol 3980-2007.

³³ Corte Suprema, “Eduardo Antonio Monasterio Riquelme con Red de Televisión Universidad de Chile”, sentencia de 25 de enero de 2007, rol 5316-2005. En el mismo sentido Corte Suprema, “José Eladio Sepúlveda Ormeño con Red Televisiva Megavisión”, sentencia de 13 de diciembre de 2007, rol 6360-2007; Corte Suprema, “Walter Carlos Kliche Antonini con Corporación Pontificia Universidad Católica de Chile Canal 13”, sentencia de 17 de octubre de 2007, rol 5687-2006.

³⁴ Corte Suprema, “Simón Escaloña con Superintendencia de AFP”, sentencia de 27 de noviembre de 2006, rol 397-2005.

pesar de haber aceptado antes la renuncia no voluntaria a sus funciones de los mismos actores, quienes en esa virtud se benefician con el derecho a liquidar sus pensiones jubilatorias considerando la última remuneración imponible. Los cargos de exclusiva confianza y la expiración obligada de funciones que los hace cesar, generan en su totalidad, sin considerar el tiempo de desempeñado en esa condición, los efectos que le son propios³⁵.

c) Poder liberatorio del finiquito

Con una referencia explícita a la teoría de los Actos Propios, se sentenció que concurriendo la actora a la suscripción de sucesivos contratos de plazo fijo, con sus correspondientes finiquitos al término de cada período, no es justificable desconocer dichos acuerdos y sostener en cambio el carácter indefinido de la relación contractual, alegando una realidad distinta o la existencia de derechos irrenunciables³⁶.

Por otra parte, se ha fallado que aun cuando los trabajadores mencionados en la denuncia –de práctica antisindical–, concurrieron como ya se ha dicho, a la constitución del Sindicato Interempresa, también manifestaron su voluntad en orden a suscribir un finiquito el cual, junto con dar cuenta del hecho del término del contrato de trabajo, extinguió por el pago las prestaciones que les correspondían, dándose además cabal cumplimiento a los requisitos legales; por ello no es posible que pueda disponerse la reincorporación de tales trabajadores a sus labores ni menos el pago de las prestaciones por el período de separación ilegal, pues por aplicación de la teoría de los Actos Propios y de los principios de la realidad y buena fe, debe concluirse que tal instrumento fue eficaz para extinguir el vínculo contractual existente con su empleador³⁷.

d) No pago de cotizaciones previsionales

En este caso, el actor disponía de los medios económicos para pagar sus propias cotizaciones previsionales, en razón de su cargo –gerente de planta encargado del pago de cotizaciones previsionales– y que contaba con la confianza y medios de su empleadora para que también los derechos previsionales se integraran correctamente; estimaron entonces que lo pedido en su demanda se contradice con su conducta anterior al ahora solicitar se integren las cotizaciones que voluntariamente no integró. Por lo anterior, concluyeron que no se configuraba el incumplimiento de las obligaciones del empleador y, por lo tanto, que no se había configurado la causal de despido indirecto invocado por el trabajador y rechazaron la demanda, determinando que el término del contrato se produjo por renuncia del empleador³⁸.

³⁵ Corte Suprema, “José Castillo y otros con Instituto de Normalización Previsional”, sentencia de 4 de diciembre de 2006, rol 545-2006.

³⁶ Corte Suprema, “María Muñoz Calderón con Caritas Chile”, sentencia de 10 de junio de 2008, rol 2320-2008.

³⁷ Corte Suprema, “Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia con Aserraderos Paillaco S.A.”, sentencia de 26 de abril de 2007, rol 3101-2005. En el mismo sentido: Corte Suprema, “Sindicato Interempresa de Trabajadores Forestales de Paillaco y Servicios Asociados con Forestal Rucapequén”, sentencia de 26 de abril de 2007, rol 3168-2005; Corte Suprema, “Sindicato Interempresa de Trabajadores de Aserraderos Valdivia con Forestal Rucapequén”, sentencia de 26 de abril de 2007, rol 5401-2007.

³⁸ Corte Suprema, “Máximo González con Sociedad Ingeniería Servicios y Transportes Riam Limitada”, sentencia de 4 de abril de 2006, rol 3108-2005.

d) En la vigencia de cláusulas contractuales

Por aplicación de lo previsto en el artículo 1546 del Código Civil, los contratos deben cumplirse de buena fe y al no haber desconocido la actora –quien se desempeñaba como abogada de la demandada– la suscripción de un anexo de contrato de trabajo, cabe inferir que aceptó las modificaciones en él contenidas, tanto en lo que dice relación con la remuneración como en lo tocante a la indemnización por años de servicio. Por consiguiente, esta no puede ahora contradecir su posición jurídica, exenta de vicios del consentimiento, alegando la nulidad absoluta de ciertas cláusulas, por considerar que se le ha provocado un menoscabo. La pretensión de la actora debe rechazarse, además, por aplicación de la teoría de los actos propios, es decir, aquel principio general del derecho fundado en la buena fe, que impone un deber jurídico de respeto y sometimiento a una situación jurídica creada por la conducta del mismo sujeto³⁹.

En otro asunto, se consignó que negar validez a los anticipos de dinero, los cuales fueron percibidos en su oportunidad por los trabajadores –bajo el nombre de préstamos– y que la demandada ha descontado de las indemnizaciones por años de servicios, importa aceptar un enriquecimiento sin causa en favor de los dependientes, quienes, al momento de recibirlos, no cuestionaron la validez o ineficacia de esos avances y los incorporaron a su patrimonio, sin que sea admisible que ahora pretendan la nulidad de esos adelantos, por cuanto resulta aplicable en la especie, la denominada Teoría de los Actos Propios. De este modo, no es posible tampoco aceptar que se ha tratado de una renuncia a derechos irrenunciables, pues la indemnización por años de servicios constituía, antes de finalizar la relación laboral entre los litigantes, una mera expectativa para los trabajadores, motivo por el cual no es posible argumentar una transgresión del artículo 5 del Código del Trabajo⁴⁰.

5.3. LA INFLUENCIA DE LA BUENA FE EN EL DERECHO DEL TRABAJO ACTUAL

La Cuarta Sala de la Corte Suprema no ha improvisado en la sostenida aplicación de la doctrina de los actos propios desde la década pasada en temas laborales y previsionales. Lo que ha hecho nuestro Tribunal Supremo es integrar en clave laboral una teoría impregnada de uno de los principios más importantes del ordenamiento jurídico, como es la buena fe, y lo ha hecho siguiendo una tendencia que también se aprecia en el derecho comparado. Al hacer esta integración, ha reafirmado a este principio dentro del nuevo esquema de relaciones laborales que reconoce la *ciudadanía del trabajador* dentro de la empresa.

Gracias a esta doctrina se da acceso al principio de la buena fe en su función integradora de normas, que aporta el contenido no patrimonial al contrato de trabajo y a las distintas relaciones que de él emanan, dándole un contenido valórico acorde con los tiempos actuales. Y de paso, ha refrescado el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo.

No se trata de restar eficacia a los principios básicos del orden público laboral, como lo es la irrenunciabilidad de los derechos laborales, sino que de aplicarlos en su justa y legítima medida.

³⁹ Corte Suprema, “Norma Aguilera con EMOS S. A.”, sentencia de 26 de abril de 2006, rol 3627-2004.

⁴⁰ Corte Suprema, “José Bustos y otro con Corporación de Televisión de la Pontificia Universidad Católica de Chile”, sentencia de 17 de abril de 2007, rol 5032-2005.

En este sentido, ha existido una crítica a las sentencias de la Corte Suprema que nos parece parcial, ya que solo se centra en el análisis del clásico caso de una prestación de servicios bajo el sistema de honorarios, es decir, de supuesta informalidad laboral cuyo reconocimiento laboral luego –y en ocasiones, muchos años después– se demanda, olvidando la gran variedad de situaciones que en estas mismas líneas se han evidenciado. Y esta crítica siempre parcial ha llegado hasta el extremo de señalar a la doctrina de la Cuarta Sala de la Corte Suprema como el “huracán desregulador” o que desconoce “a gritos la aplicación de los criterios, principios e instituciones del Derecho del Trabajo”⁴¹, o que se trata de un “precario invento judicial criollo que busca obtener el prestigio al alero de una doctrina que le es extraña”, y que “de buscársele un nombre debería llamarse del impropio uso judicial de un nombre” o del “acto ilegal que se consolida por decisión judicial”⁴².

Nos preguntamos qué ocurrirá con estas críticas parciales cuando en enero del año 2012 entren en vigencia las normas de la Ley Nº 20.255, sobre Reforma Previsional, que obligarán a los trabajadores independientes a afiliarse al régimen previsional; entonces tendremos en estos casos emblemáticos la emisión de boletas de honorarios, la declaración anual de impuesto a la renta, la firma de sendos contratos de prestaciones de servicios civiles, la afiliación como independientes a una Administradora de Fondos de Pensiones, consolidando relaciones civiles legítimas desde el inicio.

Solo el tiempo lo dirá.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, M. Emilia. *Derecho del Trabajo*. –26ª edición–. Madrid: Thomson Reuters, Civitas Ediciones, 2009.
- BORDA, Alejandro. *La teoría de los actos propios*. Buenos Aires: LexisNexis Abeledo Perrot, 2005.
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo. “Otra vuelta de tuerca a la jurisprudencia de la Corte Suprema”, en: *Estudios Laborales* Nº4, pp. 37-53. Santiago: Legal Publishing, 2009.
- CLARO SOLAR, Luis. *Explicaciones de Derecho Civil Chileno y comparado*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 1979.
- CONDE MARÍN, Emilia. *La buena fe en el contrato de trabajo*. Madrid: Editorial La Ley Wolters Kluwer, 2007.
- CORRAL TALCIANI, Hernán. “La raíz histórica del adagio “venire contra factum proprium non valet”, en: *Cuadernos de Extensión Jurídica* Nº 18, pp. 19-33. Santiago: Universidad de los Andes, 2010.
- CORVERA VERGARA, Diego y GUMUCIO RIVAS, Sebastián. “Comentarios a una Jurisprudencia: la doctrina de los actos propios y el Derecho Laboral”, en: *Revista Laboral Chilena*, noviembre de 2006, pp. 72-79.
- DÍEZ-PICAZO PONCE DE LEÓN, Luis. *La Doctrina de los Actos Propios*. Barcelona: Editorial Bosch, 1963, p. 139.
- DWORKIN, Ronald. *Filosofía del Derecho*. México: Fondo de Cultura Económica, 2000.
- FUEYO LANERI, Fernando. *Instituciones de Derecho Civil Moderno*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 1990.

⁴¹ CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *op. cit.* (n. 27), pp. 37-53.

⁴² UGARTE CATALDO, José Luis. “La Argumentación Jurídica Laboral acorralada”, en: *Revista Laboral Chilena*, enero de 2011, pp. 83-85.

- ILLANES RÍOS, Claudio. "Teoría del acto propio. Breves comentarios sobre su recepción en Chile", en: *Cuadernos de Extensión Jurídica* N° 18, pp. 57-58. Santiago: Universidad de los Andes, 2010.
- LARROUCAU GARCÍA, María Matilde. "La buena fe procesal y el deber de colaboración de las partes en los procedimientos laborales", en: *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, N°1, vol. 1, pp. 67-81. Santiago: Universidad de Chile, 2009.
- LYON PUELMA, Alberto. *Estudios de Derecho Civil II*. Santiago: LexisNexis, 2007.
- LYON PUELMA, Alberto. "Crítica a la doctrina del acto propio: ¿sanción de la incoherencia o del dolo o la mala fe?", en: *Cuadernos de Extensión Jurídica* N° 18. Santiago: Universidad de los Andes, 2010.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho y Trabajo*. Madrid: Editorial Civitas, 1997.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo* –29ª edición–. Madrid: Editorial Tecnos, 2008.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Curso de Derecho Laboral*. Montevideo: Ediciones Idea, 2000.
- RODRÍGUEZ Q., Ambrosio. "Teoría de los Actos Propios", en: *Curso de Actualización Jurídica* N° 2. Santiago: Ediciones Universidad del Desarrollo, 2005.
- ROJAS MIÑO, Irene. *Manual de Derecho del Trabajo*. Santiago: LexisNexis, 2004.
- SIERRA HERRERO, Alfredo. "La teoría de los Actos Propios en el ámbito laboral", *Cuadernos de Extensión Jurídica* N° 18, pp. 141-151. Santiago: Universidad de los Andes, 2010.
- THAYER A., William y NOVOA F., Patricio. *Manual de Derecho del Trabajo* –1ª edición–. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 1980.
- UGARTE CATALDO, José Luis "Los actos propios en materia laboral o guía de cómo inventarse una doctrina", en: *Revista Laboral Chilena*, diciembre 2008, pp. 90-93.
- UGARTE CATALDO, José Luis. *La Subordinación en el Derecho Laboral chileno*. Santiago: Editorial LegalPublishing, 2008.