

Trabajo recibido el 15 de abril de 2019 y aprobado el 11 de agosto de 2019

## El principio de razonabilidad laboral. Los límites a las potestades del empleador en el Derecho del Trabajo chileno

THE PRINCIPLE OF LABOR REASONABLENESS. THE LIMITS TO THE EMPLOYER'S RIGHTS IN THE CHILEAN EMPLOYMENT LAW

PEDRO IRURETA URIARTE\*

### RESUMEN

El enunciado de la razonabilidad ha sido tradicionalmente incorporado dentro de los principios propios del ordenamiento laboral. Aun cuando no se le menciona expresamente, en el Código del Trabajo chileno existen distintas manifestaciones en que la razonabilidad se utiliza como criterio de justificación, de aceptabilidad o de cumplimiento de reglas procedimentales. La jurisprudencia, por su parte, también ha invocado las máximas que subyacen en este principio a objeto de limitar las facultades del empleador, sancionar conductas discriminatorias, fijar el alcance o verosimilitud de las condiciones contractuales, o evaluar la justificación de la extinción del contrato, entre otras alternativas.

### ABSTRACT

The statement of reasonableness has traditionally been incorporated into the principles of Labor Law. Even though it is not expressly mentioned, in the Chilean Labor Code there are different norms in which reasonableness is used as a criterion of justification, acceptability or application of procedural rules. Courts have also invoked the maxims that underlie this principle, limiting the faculties of the employer, sanctioning discriminatory behaviors, fixing the scope or credibility of the contractual conditions, or evaluating the justification for the termination of the contract, among other options.

### PALABRAS CLAVE

Principios, razonabilidad, Derecho del Trabajo.

### KEY WORDS

Principles, reasonableness, Labor Law.

## Introducción

La jurisprudencia, y parte importante de la dogmática, en diversas etapas, han venido invocando a la razonabilidad como un principio propio del Derecho del Trabajo. Si bien no se trata de un principio explícitamente regulado, no cabe duda que alguno de sus postulados es posible extraerlos desde distintas normas que se consagran en el Código del Trabajo chileno; o bien de una relevante acción jurisprudencial que aplica las máximas de la razonabilidad para encuadrar el poder de dirección del empleador, para calificar la existencia de una relación laboral, para evaluar la decisión del despido, o para determinar la verosimilitud de determinadas cláusulas contractuales,

---

\* Abogado y Licenciado en Derecho por la Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile. Doctor en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid. Correo electrónico: [pirureta@uc.cl](mailto:pirureta@uc.cl). El presente trabajo se inscribe dentro del proyecto de investigación Fondecyt N° 1170948, "Los principios propios del Derecho del Trabajo en el ordenamiento jurídico chileno", ejecutado por el autor en calidad de investigador responsable.

entre otras varias materias.

Sin perjuicio de lo anterior, la razonabilidad no puede ser estructurada como un principio exclusivo de la esfera laboral<sup>1</sup>, y desde luego no constituye el principal enunciado que en materia de principios suelen invocarse en el contexto del Derecho del Trabajo. Aun cuando se erige como un enunciado de enorme trascendencia y —en muchos sentidos— estructural del ordenamiento jurídico<sup>2</sup>, su relevancia suele ser más visible en el Derecho Constitucional, en el Derecho Administrativo o en la Filosofía del Derecho<sup>3</sup>. Incluso, cierta doctrina ha intentado vincular esta figura con una institución propia de la tradición romanista, agregando que se trataría de un concepto esencial de nuestra cultura jurídica<sup>4</sup>. A pesar de ello, en el ámbito del Derecho del Trabajo no es usual encontrar estudios sobre este específico principio, y su análisis suele estar reducido a escuetas referencias doctrinales que no explicitan la manera en que la legislación recoge este postulado<sup>5</sup>. Aceptando esta realidad, no cabe duda que la razonabilidad ha ido ganando crecientemente su espacio y no es de extrañar que tanto jurisprudencia como dogmática nacional y comparada catapulten este principio dentro del catálogo de las figuras básicas del orden laboral<sup>6</sup>.

Para arribar a dicha conclusión habrá que partir reconociendo que existen reglas y criterios específicos que permiten sostener que, tanto la normativa laboral como el comportamiento de empleador y trabajador, deben guiarse por una máxima de coherencia que consigue justificar sus diversas actuaciones. Ello es especialmente relevante en el ámbito del contrato de trabajo, en que se producen relaciones de poder que desequilibran la posición de los contratantes (cuestión que obliga a mantener una reacción tutelar de los órganos del Estado). Aun cuando en el Derecho de contratos lo usual es que las partes juzguen la razonabilidad, en los casos en que no existe paridad o bien cuando existe discrepancia, son precisamente esos órganos los llamados a resolver el test de razonabilidad<sup>7</sup>. De allí la importancia práctica que adquiere un principio de esta naturaleza en la configuración del Derecho del Trabajo.

Como se ha dicho, en la legislación laboral chilena la razonabilidad no se encuentra formalmente conceptualizada<sup>8</sup>. Más allá de referencias muy acotadas o de simples coincidencias terminológicas, nuestro Código no contiene un catálogo normativo completo ni de los principios jurídicos ni de la razonabilidad en particular. Se trata de ese tipo de términos que es recurrentemente utilizado en el lenguaje jurídico, pero que no ha sido incorporado dentro de las fuentes del ordenamiento laboral. Tampoco ha tenido, al menos en Chile, un consenso más amplio en lo que respecta a su existencia e importancia<sup>9</sup>.

Estas omisiones se explican, en parte, por las confusiones terminológicas que genera el término razonabilidad. En efecto, se trata de un concepto generalmente mezclado con la proporcionalidad, la buena fe, la diligencia, la confianza razonable, el abuso de derecho o la

<sup>1</sup> Por todos, PLÁ (1990), p. 66.

<sup>2</sup> MERCADER (2008), p. 134.

<sup>3</sup> Entre otros, BERNAL (2014), pp. 54 y ss.; ATIENZA (1989), p. 93; ATIENZA (1987), p. 189; BOULIN (2014), pp. 73 y ss.; GAMONAL (2014), p. 192; HUEPE (2018), pp. 177 y ss.; y AARNIO (1991), pp. 236 y ss.

<sup>4</sup> PERLINGIERI (2016), p. 20.

<sup>5</sup> Sobre la falta de atención doctrinaria a cada uno de los principios del Derecho del Trabajo chileno, véase PALOMO (2007), p. 59.

<sup>6</sup> En el plano doctrinario, por todos, PLÁ (2015), p. 311. A nivel jurisprudencial, véase por todas, Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 146-2007, de 18 de octubre de 2007.

<sup>7</sup> NICOLAU (2010), p. 12.

<sup>8</sup> Tampoco se encuentra definida como tal en el Diccionario de lengua española, el cual se centra exclusivamente en el término “razonable”. Se trata, en todo caso, de un enunciado cuyos orígenes se remontan al *common law*, en el cual cumplió una relevante función integradora; y su aparición en el derecho privado continental se despliega sólo en la última parte del siglo XX. Sobre el particular, NICOLAU (2010), pp. 7 y 8. Véase también y entre otros CIANCIARDO (2004), pp. 32 y ss.; LINARES (1970), pp. 15 y ss.; HUEPE (2018), p. 199; y VIDAL (2002), pp. 3286 y ss.

<sup>9</sup> PALOMO (2006), p. 49.

equidad<sup>10</sup>, entre otras tantas alternativas. No solo eso, tanto doctrina como jurisprudencia utilizan estos vocablos como si la razonabilidad constituyera una misma realidad conceptual con cada uno de esos términos, sin que exista una depuración concreta en cuanto a los límites de cada uno de ellos. Sin embargo, no se trata de conceptos análogos.

Por ejemplo, y a diferencia de la buena fe, la razonabilidad no exige deberes de lealtad o probidad; y está abierta a consideraciones de carácter utilitario o de eficiencia económica<sup>11</sup>. Asimismo, para aplicar la razonabilidad no se requiere necesariamente la violación de una regla general (a diferencia de lo que ocurre con el abuso de derecho), y su invocación tampoco se reduce a un mero criterio de valoración de las modalidades de cumplimiento de la obligación<sup>12</sup>.

Similares reflexiones podrían formularse con respecto a las diferencias que existen entre razonabilidad y proporcionalidad. Si bien es cierto que, en sede laboral, estos conceptos suelen utilizarse como simples sinónimos, no cabe duda que el principio de proporcionalidad tiene una directriz distinta y se ha establecido como un mecanismo idóneo para evitar intromisiones arbitrarias en la esfera de los derechos fundamentales por parte del empleador<sup>13</sup>. Más aún, aceptando que tanto proporcionalidad como razonabilidad son criterios indispensables para la justificación material de la decisión, en la práctica logran diferenciarse en su configuración como parámetros relacionales<sup>14</sup>. La proporcionalidad atiende a un criterio más bien cuantitativo o de medida; la razonabilidad, en cambio, se funda en una valoración más cualitativa. De allí que una determinada medida pueda ser proporcional, pero no necesariamente razonable (ya que esta última es independiente de una evaluación simplemente cuantitativa)<sup>15</sup>.

Igualmente, la razonabilidad, en tanto principio jurídico, no puede ser asociada sin más al término *racionalidad* o con las reglas de la sana crítica<sup>16</sup>. Aun cuando todo juicio de razonabilidad se funda en criterios racionales, ello no es óbice para concluir que se trata de términos distintos y que desde luego persiguen un objetivo diverso. La racionalidad es una expresión de la lógica formal y que conduce a la subjunción y al silogismo; la razonabilidad, por el contrario, se vincula con un instrumento de corrección de las distorsiones<sup>17</sup>. Además, la razonabilidad es un concepto que se construye a mitad de camino entre la racionalidad estricta y la irracionalidad<sup>18</sup>.

Algo de esta confusión terminológica parece producirse en el Derecho del Trabajo chileno. La invocación que tanto jurisprudencia como doctrina hacen de la razonabilidad la asemeja principalmente con una regla de justificación, como una especie de argumento de autoridad, más que a una definición precisa de un principio propio del ordenamiento laboral. Gran parte de sus

<sup>10</sup> PERLINGIERI (2016), p. 23.

<sup>11</sup> GIL Y GIL (1996), p. 3: "La razonabilidad es una idea que no coincide exactamente con la de buena fe: lo irrazonable puede resultar del carácter ridículo o inapropiado, y no sólo inicuo o no equitativo; por otro lado, la razonabilidad supera la idea de corrección (y de buena fe), porque es, o debería ser, medida de esta última, sea cual sea el sentido ético que se le quiera atribuir (...)".

<sup>12</sup> PERLINGIERI (2016), p. 160.

<sup>13</sup> CARRIZOSA (2004), p. 485. Véase, también, TERRADILLOS (2017), pp. 139 y ss.

<sup>14</sup> CARRIZOSA (2004), p. 499. Con todo, parte de la jurisprudencia laboral tiende a asimilar los conceptos de razonabilidad y proporcionalidad en materias vinculadas al debido proceso. En esa línea, y entre otras, Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 926-2015, de 21 de agosto de 2015; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 841-2014, de 27 de octubre de 2014; y Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 1219-2014, de 30 de diciembre de 2014; Corte de Apelaciones de Valdivia, Rol N° 107-2015, de 27 de noviembre de 2015; y Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 303-2012, de 22 de enero de 2013.

<sup>15</sup> RIZZO (2018), p. 741. Y agrega: "Lo que es proporcionado no siempre es razonable. Al revés, una reacción desproporcionada puede resultar razonable (...)". En igual sentido, MARTINEZ Y ZUÑIGA (2011), p. 201: "Si bien razonabilidad y proporcionalidad son conceptos parecidos (...) estricta y formalmente no son lo mismo".

<sup>16</sup> Véase, por ejemplo, el artículo 456 del Código del Trabajo según el cual, el tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. "Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime".

<sup>17</sup> PERLINGIERI (2016), pp. 79 y 80. Véase, también, AARNIO (1991), p. 236; ATIENZA (1989), p. 94; y BAZAN Y MADRID (1991), p. 184.

<sup>18</sup> MARTINEZ (2000), p. 103.

referencias, al menos a nivel jurisprudencial, las encontramos a raíz del sistema probatorio de la sana crítica, o en menor medida en las reglas reguladoras de la tutela de derechos fundamentales, pero todavía no es posible encontrar una completa amalgama entre el término y la argumentación que subyace en él.

Con todo, en el Código del Trabajo chileno existen preceptos y figuras que permiten concluir que efectivamente el principio de la razonabilidad existe en nuestro ordenamiento y, desde luego, es aplicado —regularmente y con distintas nomenclaturas— por los operadores jurídicos. Estos preceptos y figuras orientan la razonabilidad, por una parte, a una exigencia mínima de justificación, coherencia y corrección en el comportamiento de los contratantes; pero al mismo tiempo, la encauzan hacia exigencias gradualistas que permiten evaluar las situaciones específicas en base a las circunstancias que rodean el caso concreto<sup>19</sup>. Esas exigencias traen como consecuencia una evaluación general de todas las circunstancias del caso, sin que sea posible determinar a priori qué es razonable y qué no lo es<sup>20</sup>.

Por último, habrá de concederse que la aplicación de este principio en el ordenamiento laboral parece de toda lógica. En un sistema protector de derechos, la razonabilidad actúa como un instrumento idóneo que permite controlar el comportamiento de las partes. Esto consigue diferenciar las exigencias de la razonabilidad de la simple equidad, pues aquella se aplica independientemente de si el legislador lo reclama<sup>21</sup>. Dentro de esta perspectiva, la razonabilidad en el orden laboral adquiere una identidad propia y exige un control de la coherencia en base a un sistema jurídico compuesto de reglas, principios y valores jerárquicamente dispuestos<sup>22</sup>. En cierto modo, la razonabilidad expresa un conjunto de herramientas que se conectan con el principio fundante de la disciplina y que colabora en el cumplimiento de los fines del Derecho del Trabajo.

Para estos efectos, y aceptando la carencia de estudios específicos sobre este particular principio dentro de la dogmática chilena, en el presente artículo se investiga el alcance de la razonabilidad laboral utilizando para ello doctrina comparada (fundamentalmente, hispanoamericana, así como ciertas referencias al Derecho anglosajón), a objeto de aplicarla a situaciones particulares del ordenamiento nacional. Lo anterior no obsta, en todo caso, a que en determinadas secciones se efectúen referencias de autores chilenos que han investigado la temática relativa a los principios del Derecho del Trabajo. De forma complementaria, se han revisado fallos judiciales de los últimos cuarenta años dado que, en ese período, se produce una mayor invocación de la razonabilidad por parte de la jurisprudencia laboral. Congruente con lo anterior, se consultaron distintas sentencias de los tribunales superiores de justicia que constan en revistas de soporte tradicional (v. gr., RDJ, GJ y RFM), o en bases electrónicas de acceso público.

<sup>19</sup> En esta línea, Corte Suprema, Rol N° 2654-2009, de 01 de julio de 2009: "(...) más allá de la razonabilidad de la perspectiva con que deben apreciarse tales acciones dado el riesgo cierto que conllevan a su titular, como lo destacan los tribunales de la instancia en el caso, la proscripción del ejercicio legítimo de un derecho que la argumentación de la demandada impone, carece de toda lógica desde un punto de vista singular, es decir, de la actuación que se estudia y sus fundamentos, como desde una mirada sistémica del ordenamiento jurídico". Dentro de la doctrina nacional, véase, además, y por todos, FERNÁNDEZ (2015), pp. 424 y ss.

<sup>20</sup> NICOLAU (2010), p. 16: "Desde esta misma perspectiva, 'razonable' sería todo aquello que exija la naturaleza de la relación jurídica y que corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar".

<sup>21</sup> PERLINGIERI (2016), pp. 162 y 163, agregando en esta última: "no siempre lo que es equitativo coincide con lo que es razonable y perfectamente conforme, además, con un determinado sistema de reglas y de principios".

<sup>22</sup> PERLINGIERI (2016), pp. 153 y 155 agregando en esta última: "(...) la razonabilidad no puede operar en abstracto sino siempre y únicamente en la armonización en concreto". Véase, también, y entre otros, RIZZO (2018), p. 736; SAPAG (2008), p. 188; LIVELLARA (1998), p. 1582.

## 1. El núcleo definitorio del principio de razonabilidad

A pesar de que la razonabilidad es un concepto central de la teoría y práctica del razonamiento jurídico<sup>23</sup>, lo cierto es que esta figura no es propiamente un principio técnico o fundamental (al menos en el orden laboral). Se asemeja más a una cláusula general o a un criterio de interpretación que permite corregir los excesos e incoherencias del iter contractual. Su invocación, desde luego, no puede servir de pretexto para la simple discrecionalidad ni tampoco como un mecanismo de quiebre con las exigencias de legalidad; por el contrario, mediante su invocación lo que se busca es asociar la razonabilidad con aquello que resulta justificado, en muchos casos aceptable o previsible, tal como reaccionaría el buen padre de familia o el *reasonable man* del Derecho anglosajón<sup>24</sup>.

Ya se ha dicho que la razonabilidad no es un término sinónimo de otros vocablos usualmente utilizados en el ordenamiento laboral, como la equidad, la buena fe o la confianza. Tampoco puede ser confundida con una especie de justificación abierta y sin límites como si se tratara de una suerte de arbitrio<sup>25</sup>. Si bien es verdad que la razonabilidad adquiere ciertas características de indeterminación o de concepto huidizo<sup>26</sup>, en rigor ella exige la vinculación del caso concreto con el sistema jurídico de referencia, permitiendo de esta manera elegir la solución más conforme a los intereses aplicados. En este contexto, la razonabilidad se expresa mediante pautas que permiten justificar las decisiones jurídicas y obtener un equilibrio entre los intereses opuestos<sup>27</sup>. Y esas pautas deben ser objetivas y concretas, evaluadas de acuerdo a ciertas circunstancias y en razón de lo que socialmente se estima como prudente, racional o sensato.

Esta identidad se ve reflejada en un requerimiento de buen sentido común, que excluya el absurdo en la evaluación concreta de los supuestos y en el comportamiento de los contratantes<sup>28</sup>. Desde esta perspectiva, la razonabilidad se plantea la mayor parte de las veces como un criterio de justificación o aceptabilidad de las decisiones jurídicas<sup>29</sup>, que se evalúa dentro del sistema jurídico en cuestión (no fuera de él), a partir de exigencias que emanan de las propias normas laborales, y no necesariamente como una *mera virtud del hombre*<sup>30</sup>.

Acogiendo las distinciones proporcionadas por teóricos de la argumentación jurídica, la razonabilidad puede ser encuadrada dentro de tres grandes criterios<sup>31</sup>: de la justificación; de la aceptabilidad o consenso; o del respeto al procedimiento. En cada una de estas categorías, es factible encuadrar respuestas del ordenamiento laboral. Solo por colocar algunos ejemplos, en materia de despidos es posible invocar a la razonabilidad como criterio de justificación; en materia

<sup>23</sup> ATIENZA (1989), p. 93.

<sup>24</sup> GARDNER (2015), p. 563; y FLETCHER (1985), p. 949. Dentro de la doctrina hispanoamericana, véase también SAPAG (2008), p. 163; BAZAN Y MADRID (1991), p. 183; HUEPE (2018), pp. 190 y ss.; CIANCIARDO (2004), p. 32; y ATIENZA (1987), p. 189. A mayor abundamiento, véase además SAN MARTIN (2011), p. 45; LÓPEZ (2019), p. 134; y TOMÁS (2015), pp. 66 y ss.

<sup>25</sup> En palabras de PERLINGIERI (2016), p. 43: "la razonabilidad no atribuye al intérprete una por así decir delegación en blanco, ni la tarea de indagar el incierto, peligroso y arbitrario consenso social". En igual sentido, y entre otros, MARTINEZ (2000), pp. 104 y 105; MERCADER (2008), p. 133; SAPAG (2008), p. 182; MARTINEZ Y ZÚÑIGA (2011), p. 202; PLÁ (2015), p. 319; y BAZAN Y MADRID (1991), pp. 181 y 184. En el plano jurisprudencial véase, además, Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 314-2012, de 24 de enero de 2013.

<sup>26</sup> Por todos, MARTINEZ (2000), p. 99.

<sup>27</sup> NICOLAU (2010), pp. 8, 9 y 11.

<sup>28</sup> Entre otros, NICOLAU (2010), pp. 6 y 14; MARTINEZ Y ZÚÑIGA (2011), pp. 200 y 203; ATIENZA (1987), p. 197; MERCADER (2008), p. 134; PLÁ (1990), p. 66; MERCADER (2003), p. 240; y SAN MARTIN (2011), p. 50. En el plano jurisprudencial, véase también y a mayor abundamiento Corte Suprema, Rol N° 4135-2004, de 15 de mayo de 2006, la cual concluye que "sobre la base de los hechos anotados, los sentenciadores del grado establecieron que parece poco razonable que un trabajador concurra a dejar las constancias de su despido sin motivo alguno y, más aún, que un trabajador deje de concurrir a su lugar de trabajo sin justificación para ello".

<sup>29</sup> MARTÍNEZ (2000), p. 103.

<sup>30</sup> PERLINGIERI (2016), p. 42.

<sup>31</sup> MARTINEZ (2000), p. 106. Véase, además, la clasificación de lo irrazonable propuesta por CUONO (2012), pp. 46 y ss.

de reglas de antidiscriminación, también resultan aplicables los criterios de aceptabilidad o de consenso; y, por último, en los casos de procedimiento como criterio de razonabilidad, abundan en el Código chileno reglas que aseguren el respeto a las normas de indagación (v. gr., procedimientos de investigación al interior de la empresa por figuras acoso sexual)<sup>32</sup>. Teniendo presente lo anterior, es posible concluir que en el ámbito del Derecho del Trabajo la razonabilidad se configura como una técnica argumentativa idónea que ha permitido corregir los excesos de los contratantes, calificar la verosimilitud de las pretensiones, limitar las exigencias irracionales, dividir lo auténtico de la ficción, restringir las facultades indiscriminadas, o impedir el abuso de derecho.

## 2. Las manifestaciones del principio de razonabilidad en el ordenamiento laboral chileno

Si se analiza con detención, puede observarse que nuestro ordenamiento laboral presenta una serie de escenarios en los cuales se despliega con bastante reiteración el principio de la razonabilidad. En todos estos casos, las proposiciones normativas se estructuran bajo la lógica de razones suficientes e idóneas para decidir en un determinado sentido la situación de hecho evaluada<sup>33</sup>.

En efecto, atendidas las particulares de la relación jurídico-laboral, nuestro Código del Trabajo establece parámetros propios de un principio de razonabilidad permitiendo resolver adecuadamente los intereses en juego. Ello por cierto no impide la intervención del juez, el cual está llamado a evaluar si en el caso concreto las partes han actuado razonablemente en la aplicación de una regla legal, poniendo en práctica una concretización de la formulación de la norma o de una cláusula contractual<sup>34</sup>.

Dentro de las aplicaciones generales de la razonabilidad laboral, el Código chileno pone énfasis en la ejecución del contrato de trabajo. De esta manera, varias de sus normas invocan la razonabilidad para limitar las facultades del empleador, para evitar un ejercicio discriminatorio, para determinar la coherencia de ciertas cláusulas contractuales, para justificar la decisión extintiva del contrato o bien para implementar medidas de higiene y seguridad en el trabajo. No son las únicas disposiciones vinculadas al principio de razonabilidad; pero sí las principales. Aun cuando en materia procedimental o de Derecho colectivo, también podemos encontrar manifestaciones de este principio, lo cierto es que el legislador ha colocado un mayor énfasis en la esfera del contrato individual. Y ello se justifica, en parte, ya que en ese ámbito el trabajador muchas veces actúa sin la tutela directa del juez o de la organización sindical.

Dicho de otra manera, no es que la razonabilidad se omita en el campo más propio del Derecho procesal del trabajo o del Derecho colectivo; simplemente el legislador ha entregado herramientas más explícitas de este principio en el campo del Derecho individual. Lo que ocurre es que, en materia de sindicatos, el principio de libertad sindical resulta especialmente intenso. La mayor parte de las normas que el Código consagra en el Libro III, se explican a partir de este principio. Desde luego, en varias de las aplicaciones de la autonomía colectiva subyacen criterios propios de razonabilidad; sin embargo, al menos formalmente, su incorporación no es tan notoria como en el ámbito del Derecho individual<sup>35</sup>. Lo mismo ocurre en materia de negociación colectiva,

<sup>32</sup> Artículo 211-B y 211-C CT. Véanse, también, artículo 153 N° 11, 12 y 13 CT, en relación con las exigencias procedimentales del Reglamento Interno. A nivel jurisprudencial véase, además, Corte de Apelaciones de Temuco, Rol N° 7-2013, de 09 de mayo de 2014; y Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol N° 397-2008, de 09 de diciembre de 2008.

<sup>33</sup> Desde una perspectiva más general, CIANCIARDO (2014), p. 21.

<sup>34</sup> RIZZO (2018), p. 736.

<sup>35</sup> Por ejemplo, en materia sindical destacan un conjunto de reglas que limitan la posición del empleador, o que exigen un comportamiento coherente de la organización sindical. En esa línea, el Código prohíbe impedir o dificultar la afiliación, despedir o perjudicar al trabajador,

aun cuando habrá que reconocer que las exigencias de justificación, coherencia y aceptabilidad son más abundantes que en lo que respecta a la regulación de los sindicatos<sup>36</sup>.

Una conclusión similar podría obtenerse en el contexto del Derecho procesal del trabajo, donde la racionalidad y el principio de la buena fe procesal explican la naturaleza propia de un número importante de normas. Y ello es así, ya que las exigencias de buena fe y racionalidad han estado tradicionalmente incorporadas dentro de sus disposiciones fundamentales<sup>37</sup>. Prueba de lo que se viene diciendo es la obligación de decir la verdad (a que se refiere el artículo 363 del Código de Procedimiento Civil), la asunción de responsabilidad por petición dolosa de medidas prejudiciales precautorias, las limitaciones para la promoción de incidentes, así como la condenación en costas, entre otras varias figuras<sup>38</sup>. Por su parte, en el procedimiento laboral instaurado en el Código del Trabajo, estas exigencias también se han plasmado directa o indirectamente en la sanción de aquellas conductas que supongan una lesión de derechos fundamentales; en la exigencia de que la sentencia contenga una exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta<sup>39</sup>, la unificación de las excepciones (a objeto de evitar el *escalonamiento* de las mismas)<sup>40</sup>; la enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten al tribunal<sup>41</sup>; la prohibición de mantener pretensiones injustas a sabiendas que lo son<sup>42</sup>; así como los casos en que exista malicia al recurrir. Al mismo tiempo, también se han considerado como contrarios a la racionalidad y la buena fe procesal “la realización de una conciliación o transacción para poner fin al proceso con la intención de no cumplirlo con posterioridad”<sup>43</sup>; la formulación de alegaciones complementarias con el objeto de alterar sustancialmente las pretensiones o fundamentos originalmente planteados, la negativa de los testigos en orden a contestar las aclaraciones o precisiones que se formulen tanto por las partes como por el tribunal<sup>44</sup>; o el ofrecimiento de prueba que no sea pertinente ni útil<sup>45</sup>. Todas estas normas sirven a la seguridad jurídica y a la salvaguarda de un interés público en su observancia<sup>46</sup>; pero en estricto rigor no

---

en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales (art. 215 CT); exige que los estatutos del Sindicato contengan un mecanismo destinado a resguardar que el directorio esté integrado por directoras en una proporción no inferior a un tercio del total de sus integrantes con derecho al fuero, que existan normas de ponderación del voto, cuando afilie a trabajadores no permanente (art. 231 CT), y que se resguarde el derecho de las minorías (art. 232 CT). También en materia sindical, nuestro Código exige la realización de un nuevo directorio cuando el número de dirigentes en ejercicio disminuyere a una cantidad tal, que impidiera su funcionamiento (art. 235 CT); obliga a que el empleador preste las facilidades necesarias para realizar la elección del directorio y demás votaciones secretas que exija la ley (art. 247 CT); y que le conceda a los directores y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores (art. 249 CT), asignándole al dirigente otro cargo de igual grado y remuneración al que desempeñaba con anterioridad al uso de las horas de trabajo sindical (art. 250 CT).

<sup>36</sup> De partida, el artículo 303 CT obliga a que las partes negocien de buena fe, y permite que en “cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza”, puedan iniciarse “negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento” (art. 314 CT). También existen referencias en materia de derechos de información (art. 316 CT); presentación y respuesta del proyecto de instrumento colectivo (arts. 328 CT, 335 CT y 336 CT); o sobre el número de reuniones durante el período de negociación (art. 341 CT). A mayor abundamiento, exigencias de razonabilidad parecen desplegarse cuando el artículo 349 CT establece que el empleador “deberá facilitar que la votación de la huelga se realice con normalidad, otorgando los permisos necesarios para que los trabajadores puedan concurrir al acto de votación”; en materia de servicios mínimos (art. 359 CT); y en las facultades del mediador o del árbitro (art. 379 CT y 389 CT). Por último, este principio también se asoma en la normativa que regula las prácticas desleales (art. 403 CT) y antisindicales (art. 289 y 290 CT).

<sup>37</sup> COUTURE (2002), p. 156. Véase también GOLDSCHMIDT (1961), pp. 169 y ss.

<sup>38</sup> ROMERO (2003), p. 170. Véase también TAVOLARI (1994), p. 111.

<sup>39</sup> Artículo 446 N° 4 CT.

<sup>40</sup> Artículo 452 CT.

<sup>41</sup> Artículo 446 N° 5 CT. En el plano jurisprudencial, véase además Corte de Apelaciones de La Serena, Rol N° 65-2014, de 29 de julio de 2014.

<sup>42</sup> LLUÍS (1998), p. 644.

<sup>43</sup> PICO I JUNOY (2001), p. 957.

<sup>44</sup> Artículo 454 N° 6 CT. En el plano jurisprudencial, véase Corte de Apelaciones de La Serena, Rol N° 99-2015, de 7 de septiembre de 2015.

<sup>45</sup> Artículo 453 N° 4 CT, inciso segundo: “Solo se admitirán las pruebas que tengan relación directa con el asunto sometido al conocimiento del tribunal y siempre que sean necesarias para su resolución”.

<sup>46</sup> ZEISS (1979), p. 26.

son exactamente reglas de razonabilidad.

En síntesis, el principio de razonabilidad asoma con mayor énfasis en el campo del Derecho individual del Trabajo. Tanto en la esfera del Derecho colectivo como procesal del Trabajo, resultan intensos los principios de autonomía colectiva, racionalidad y buena fe procesal que, de algún modo, eclipsan o colocan en un segundo plano al principio de razonabilidad. En virtud de lo anterior, en el presente artículo nos centraremos exclusivamente en las manifestaciones de la razonabilidad dentro de la estructura del contrato de trabajo.

## 2.1. El principio de razonabilidad y los poderes del empleador

Una primera manifestación del principio de la razonabilidad podemos observarla en el ejercicio de las facultades y poderes que ostenta el empleador, dentro de los cuales destacan el poder de dirección y de disciplina. Como es ampliamente sabido, dichos poderes son relativos y funcionales, en el sentido que se ejercen dentro del contexto de la relación laboral y en directa conexión con el cargo o función que desempeña el trabajador<sup>47</sup>. La razonabilidad, por tanto, le imprime al ejercicio de estas facultades un uso coherente y acorde con los parámetros que tanto la Constitución como el propio Código del Trabajo le imprimen a estos poderes. Si efectivamente ningún derecho puede ejercerse de manera irrazonable<sup>48</sup>, entonces los poderes de un empleador no pueden suponer el ejercicio discrecional e ilimitado de los mismos.

Siguiendo este derrotero, el inciso primero del artículo 5º del Código comienza recalcando que los poderes del empleador no son absolutos; tienen desde luego un límite que se encuentra en el respeto a las garantías constitucionales del trabajador. Dicho respeto importa un acatamiento o consideración con el contenido esencial de los derechos fundamentales del dependiente, razón por la cual lo esperable es que dichas facultades se ejerzan dentro de un marco de razonabilidad que sea congruente con el catálogo de garantías que la Constitución le reconoce al trabajador. La razonabilidad obliga a que esas facultades empleadoras reconozcan en el contenido esencial de los derechos fundamentales un límite infranqueable, que se conecta con la dignidad del trabajador, la cual solo podrá ser efectivamente respetada y protegida en la medida que los poderes de dirección y disciplina se encuadren, entre otras, dentro de las lógicas propias del principio de razonabilidad<sup>49</sup>.

Lo expuesto coincide con la estructura establecida en el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo. Siguiendo la lógica a que se refiere dicho precepto, se falta a la razonabilidad cuando el empleador desborda su poder de dirección; cuando limita el ejercicio de los derechos fundamentales sin justificación; cuando la infracción del empleador se hace sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada; o sin respetar el contenido esencial del derecho; y cuando se aplican represalias por el hecho de entablar acciones de fiscalización o judiciales<sup>50</sup>. De este modo, un ejercicio razonable del poder de dirección implica no afectar el contenido esencial de los derechos ni incurrir en actos que carezcan de justificación suficiente. Y esa justificación exigida por el Código es la que se conecta con el principio de razonabilidad.

Complementariamente, en los procedimientos de tutela, se ha consagrado una típica expresión de la razonabilidad vinculada a las cargas probatorias dinámicas. En efecto, debido a las dificultades que puede tener la víctima de lesión en la producción de la prueba dentro del proceso, el artículo 493 CT ha establecido la obligación del empleador en orden a refutar los hechos consignados en la demanda:

<sup>47</sup> Dentro de la doctrina nacional, véase por todos FERNÁNDEZ (2013), p. 168.

<sup>48</sup> MERCADER (2008), p. 133.

<sup>49</sup> Desde una perspectiva más general, LUTHER (2007), pp. 295 y ss.

<sup>50</sup> Artículo 485, inciso tercero, CT.

“Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”. La razonabilidad queda al descubierto en la fijación del estándar: al trabajador le basta con aportar indicios suficientes; es decir, antecedentes mínimos y razonables que permitan concluir que en la especie se ha producido eventualmente una lesión de derechos fundamentales. Y ocurrido ello, será el empleador el encargado de explicar la razonabilidad de las medidas adoptadas. Y esa razonabilidad permitirá concluir si las medidas en cuestión son compatibles con la estructura de garantías que establece la Constitución<sup>51</sup>. La justificación de esta norma refleja el interés del legislador por alcanzar una mejor justicia en un caso que, ciertamente no se adecua a los estáticos moldes de las reglas de la carga probatoria. De allí que se distribuya la carga de la prueba sobre aquel contratante que está en mejores condiciones fácticas, jurídicas o técnicas de producirla<sup>52</sup>, cuestión que se conecta nuevamente con la razonabilidad en el entendido que ella constituye una fórmula más elástica en la fijación de un estándar mínimo de juzgamiento<sup>53</sup>.

Muy unido a lo anterior, el legislador ha echado mano de la razonabilidad al momento de determinar la exclusión de la prueba ilícita en los procedimientos de tutela. De acuerdo con el artículo 453 N° 4 CT:

carecerán de valor probatorio y, en consecuencia, no podrán ser apreciadas por el tribunal las pruebas que las partes aporten y que se hubieren obtenido directa o indirectamente por medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales.

Nuevamente, el legislador se vincula con las exigencias propias de la razonabilidad al disponer que solo son aptas aquellas pruebas válidamente obtenidas, cuestión que en alguna oportunidad la jurisprudencia ha vinculado con las expectativas objetivas de la parte supuestamente afectada. En efecto, en un fallo recaído en materias propias de tutela laboral<sup>54</sup>, y evidenciando una clara influencia de la doctrina anglosajona sobre las *expectativas razonables*<sup>55</sup>, se concluyó que atendidas las circunstancias en que fue obtenida una grabación “es posible establecer que (...) el emisor de las comunicaciones, si bien subjetivamente tenía la expectativa de que sus dichos no serían grabados y luego diseminados, aquella no puede ser calificada, objetivamente, como una razonable”. Es decir, en este caso en particular, la Corte asimiló la razonabilidad con el contexto en el cual se produjo la grabación de una conversación privada:

en el marco de una huelga prolongada, con la empresa y sus trabajadores sumidos en un grave conflicto, sin que, pese a lo extenso de la paralización, lograran acercar posiciones. Ello daba luces de que la conversación se desarrollaría en un clima más bien confrontacional o, al menos, no de confianza (...). A la reunión asistieron varias personas, magnificando el riesgo de que cualquiera de ellas divulgara el tenor de lo discutido en ella, más aún cuando lo que se comunicaría era de índole

<sup>51</sup> A nivel doctrinario, CUONO (2012), p. 55.

<sup>52</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 808-2010, de 19 de octubre de 2010. El caso de las represalias merece una reflexión especial, pues ello ya había sido expresamente prohibido por el Convenio N° 158 del OIT, sobre terminación de la relación de trabajo. En efecto, el artículo 5º de dicho instrumento excluye de las causas válidas de extinción del contrato de trabajo el haber presentado una queja o participado en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones a la ley, o haber incurrido ante las autoridades competentes. En el fondo, un despido de esta naturaleza terminaría vulnerando la garantía de indemnidad —y la razonabilidad subyacente— toda vez que el empleador estaría sancionando el ejercicio legítimo del derecho a la tutela judicial efectiva. Sobre el particular, véase, por todos, RODRIGUEZ-PIÑERO (2003), pp. 635 y ss.

<sup>53</sup> CARRASCO (2013), p. 310; y UGARTE (2009), p. 219.

<sup>54</sup> Corte Suprema, Rol N° 35.159-2017, de 12 de abril de 2018.

<sup>55</sup> EPSTEIN (2009), p. 1206.

netamente laboral y, por ende, resultaba de interés para el resto de los integrantes de la entidad sindical, circunstancia que se ve ratificada al observar que esta fue una de varias reuniones que sostuvo el representante de la empresa con distintos grupos de trabajadores en similar situación<sup>56</sup>.

En razón de ello, la Corte concluye que la creencia equivocada “del representante del empleador de que todas las expresiones que profirió en el mencionado encuentro no serían reproducidas a terceros por alguno de sus interlocutores, no resulta suficiente para estimar que tenía una razonable expectativa de privacidad”. Dicho de otra manera, la razonabilidad le imponía al empleador contar con la expectativa razonable de que una conversación de esa envergadura podía ser lícitamente grabada.

Otra expresión de la razonabilidad, en lo que respecta al ejercicio del poder de dirección, se expresa en la figura del *ius variandi*<sup>57</sup>. Cuando el inciso primero del artículo 12 CT permite que el empleador pueda alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, en el fondo está requiriendo que el ejercicio de esta facultad se lleve a cabo bajo el amparo de la razonabilidad<sup>58</sup>. Este estándar exige que la justificación de las modificaciones funcionales o geográficas se funde en cuestiones objetivas y no sobre características basadas en atributos subjetivos del trabajador, o en simples “motivos de roce en las relaciones entre los trabajadores”<sup>59</sup>; salvo desde luego que se trate de alguna hipótesis que el propio legislador admite<sup>60</sup>. Tampoco resulta factible que, en la evaluación de los supuestos de un *ius variandi*, el empleador califique las circunstancias en base a meras conjeturas o caprichos, alejado de un mínimo estándar de razonabilidad. Eso ocurre en la hipótesis que regula el artículo 29 CT, en que la alteración de la jornada de trabajo solo podrá llevarse a cabo “en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones”<sup>61</sup>. No cabe duda que la calificación de estas circunstancias se encuentra imbuida por el principio de razonabilidad.

Criterios similares pueden plantearse en lo que respecta al ejercicio del poder disciplinario.

---

<sup>56</sup> Y se agrega en el fallo: “De igual forma, no se advirtió a los asistentes que se trataba de una conversación de carácter reservado —y por su tenor, claramente no lo era— sino que, por el contrario, se trataba de una reunión ‘informativa’ que, de un momento a otro, tomó el cariz de un acto de flagrante injerencia en la autonomía sindical por parte de quien personalizaba en ese momento los intereses de la empresa”.

<sup>57</sup> PLÁ (2015), p. 325.

<sup>58</sup> Una lógica parecida se sigue en el artículo 120-2 del Código del Trabajo francés cuando se señala que “nadie puede aportar a los derechos de las personas y a las libertades individuales y colectivas, restricciones que no se puedan justificar por la naturaleza de la tarea a realizar, y que no sean proporcionales al objetivo buscado”.

<sup>59</sup> ROJAS (1993), p. 80.

<sup>60</sup> Así ocurre, por ejemplo, en el artículo 89 CT cuando se dispone que los trabajadores agrícolas que por las condiciones climáticas no pudieren realizar su labor, tendrán derecho al total de la remuneración en dinero y en regalías, “siempre que no hayan faltado injustificadamente al trabajo el día anterior”. En estos casos, “los trabajadores deberán efectuar las labores agrícolas compatibles con las condiciones climáticas que les encomiende el empleador (...)”. Tanto la justificación de la inasistencia como la compatibilidad de las condiciones climáticas pueden ser resueltas recurriendo a las exigencias propias del principio de razonabilidad. Fuera de la estructura del *ius variandi*, una lógica parecida sigue el artículo 22 CT cuando regula la jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas. En estos casos, la jornada “se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los deportistas”. A mayor abundamiento, una clara lógica de razonabilidad se produce en la hipótesis regulada por el inciso final del artículo 197 bis CT según el cual el empleador se encuentra obligado a reincorporar a la trabajadora una vez terminado el post natal parental “salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal”. La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada y desde luego razonable.

<sup>61</sup> En igual sentido, el artículo 101 CT: “Sólo en caso de fuerza mayor, calificada por el capitán de la nave y de la cual deberá dejar expresa constancia en el cuaderno de bitácora de ésta, la dotación estará obligada a efectuar otras labores (...)”.

Aceptando que no se trata de un poder absoluto o ilimitado<sup>62</sup>, la razonabilidad está inserta dentro del diseño de la reacción sancionatoria de forma que el empleador ejerza este poder de acuerdo a la naturaleza de la infracción y con una flexibilidad suficiente que le permita atender las peculiaridades del trabajo en la empresa<sup>63</sup>. Un ejercicio razonable del poder disciplinario permite, por una parte, que el empleador resguarde su interés en el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo; y desde la perspectiva del trabajador, que dichas facultades se ejerzan de acuerdo a criterios de graduación en la calificación de las faltas y de las sanciones<sup>64</sup>.

Si realmente este tipo de poderes sancionadores no puede ser entendido como una mera supremacía del empleador, que le permita sancionar cualquier comportamiento del trabajador, entonces inevitablemente este haz de atribuciones debe encuadrarse dentro de una coherencia mínima que se ajuste por lo demás a las exigencias establecidas en la ley, el reglamento o la autonomía colectiva. Esa razonabilidad obliga a evaluar el ejercicio del poder disciplinario con la naturaleza de las funciones pactadas con el trabajador, así como con la naturaleza de la falta que se le imputa. También exige evaluar los incumplimientos contractuales en base a la gravedad de la falta de modo que exista una graduación razonable entre falta y sanción, y de acuerdo a las circunstancias del caso.

Finalmente, habrá que recalcar que el deber de obediencia del trabajador también se encuentra imbuido de exigencias de razonabilidad. Sobre todo, en materia de desobediencia frente a una instrucción del empleador, la jurisprudencia ha reiterado que la evaluación de la negativa a prestar servicios o a realizar el trabajo encomendado debe efectuarse en base a las circunstancias de tiempo y lugar; es decir, cuando existe una causa razonable por parte del trabajador para oponerse al cumplimiento de la orden del empleador<sup>65</sup>.

## **2.2. La dignidad y las exigencias de no discriminación como manifestaciones del principio de razonabilidad**

Parte importante de la doctrina ha insistido en que la razonabilidad debe vincularse con criterios propios de aceptabilidad o consenso<sup>66</sup>. Dichos criterios exigen cierta intersubjetividad o, si se quiere, de algún grado de acuerdo con enunciados y juicios de valor generalmente aceptados<sup>67</sup>. Dentro de esta dimensión, la razonabilidad permite reconducir el comportamiento de los contratantes al respecto de la dignidad y de la libertad<sup>68</sup>. En palabras de LUTHER, “sólo quien es

<sup>62</sup> Por todos, FERNÁNDEZ (2015), p. 424.

<sup>63</sup> FERNANDEZ (1991), p. 155. Véase, también, POQUET (2011), pp. 42 y ss.

<sup>64</sup> BAYLOS Y PÉREZ (2009), pp. 89 y ss. Lo anterior es congruente con lo establecido en el artículo 7° de la Recomendación N° 166 de la OIT, sobre terminación de la relación de trabajo: “no debería darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por una falta cuya índole, en virtud de la legislación o la práctica nacional, sólo justificaría la terminación en caso de reincidencia una o varias veces, a menos que el empleador haya prevenido por escrito al trabajador”.

<sup>65</sup> Por ejemplo y entre otras, Corte de Apelaciones de Antofagasta, Rol N° 1.505, de 7 de agosto de 1996; y Corte Suprema, Rol N° 725-05, de 17 de agosto de 2006. En caso de inasistencias, la misma jurisprudencia ha considerado razonable y justificada la ausencia por fallecimiento de un “tío (del trabajador, ocurrido) en la zona sur del país” (Corte Suprema, Rol N° 6674, de 20 de mayo de 1992); por enfermedad de la esposa (Corte Suprema, Rol N° 1534, de 29 de abril de 1968) o de un hijo (Corte Suprema, S/R, de 24 de enero de 2006); o debido a la realización de trámites vinculados a la formalización de un contrato de promesa de venta de un inmueble de dominio del trabajador y que le servía de vivienda (Corte Suprema, Rol N° 604, de 07 de enero de 1982), entre otras varias alternativas. Como ha dicho la Corte Suprema, “la razonabilidad de los acontecimientos se erige como imprescindible, a la luz de lo que la doctrina ha denominado la ‘sensatez del caso’ y cuya amplitud abarca una multiplicidad de situaciones con un denominador común, cual es la amenidad en su gestación en relación al afectado” (Corte Suprema, Rol N° 2628-2010, de 28 de julio de 2010).

<sup>66</sup> En sede laboral, véase por todos, PLÁ (1990), p. 68. Desde una perspectiva más general, ATIENZA (1989), p. 104.

<sup>67</sup> MARTINEZ (2000), pp. 109 y 132. En igual sentido, BAZAN Y MADRID (1991), p. 187; LÓPEZ (2019), p. 131; GONZÁLEZ (2013), p. 20; y PORTOCARRERO (2016), p. 213.

<sup>68</sup> Por todos, PACHECO-ZERGA (2012), pp. 137 y ss.

razonable podrá reconocer la dignidad de los demás”<sup>69</sup>. Es lo que dogmáticamente se ha denominado como razonabilidad jurídica, en el sentido que se busca el fundamento de los valores específicos<sup>70</sup>.

Son numerosas las normas del Código del Trabajo que recogen este criterio. En todas ellas, la invocación de la dignidad permite asegurarle al trabajador su identidad personal y su condición de sujeto de derechos. Así se desprende del artículo 2º CT el cual es enfático en señalar que las “relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”, concluyendo que entre otros son contrarios a dicha dignidad los actos de acosos laboral y sexual. Esta declaración inicial del Código se ve complementada con otros preceptos que insisten en la misma idea. Por ejemplo, al momento de regular los fines del Reglamento Interno, el artículo 153 CT pone énfasis en la necesidad de que dicho instrumento estipule las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores. En el mismo sentido, el inciso final del artículo 154 CT es perentorio en señalar que toda medida de control del empleador debe efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, garantizando la dignidad del trabajador. Esa invocación reconduce las facultades del empleador a una indispensable razonabilidad en el ejercicio de sus decisiones controladoras, conectando el principio de razonabilidad con el debido resguardo de la dignidad de la persona<sup>71</sup>. De allí que el poder de dirección y disciplinario del empleador solo pueden ejercerse dentro de un marco básico de respeto a la dignidad del trabajador (cuestión que implica adecuarse a los límites de la razonabilidad)<sup>72</sup>.

Un derrotero similar se produce con respecto a las exigencias de no discriminación, más aún si se considera que las facultades directivas y disciplinarias del empleador no se conceden para la arbitrariedad o la discriminación personal<sup>73</sup>. El derecho a no ser discriminado es una expresión más de la dignidad del trabajador, y ello asegura la libertad de este en el desarrollo de sus garantías básicas. De este modo, la razonabilidad permite establecer un equilibrio o igualdad entre el antecedente y el consecuente de un determinado acto<sup>74</sup>, fijando un verdadero estándar de justicia que evita la discriminación<sup>75</sup>.

Desde esta perspectiva, el orden jurídico lo que busca es que las diferencias laborales transcurran dentro de una fundamentación objetiva y razonable<sup>76</sup>. Así lo ha establecido expresamente el inciso tercero del artículo 2º CT, cuando declara que son contrarios a los principios de las leyes laborales (y dentro de ellos, el de razonabilidad) los actos de discriminación. También lo recalca el inciso final del artículo 194 CT, cuando estipula que “ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo”. Lo anterior es congruente por lo demás con el artículo 2º de la Ley N° 20.609, según el cual, si con motivo de su estado de salud una

<sup>69</sup> LUTHER, (2007), pp. 298 y 324, agregando en esta última: “La dignidad es, por tanto, impensable y jurídicamente inconcebible si se prescinde de referencias a la razonabilidad del caso”.

<sup>70</sup> LINARES (1970), p. 108.

<sup>71</sup> PLÁ (1990), p. 68. En la doctrina nacional, véase CAAMAÑO (2014), pp. 67 y ss.

<sup>72</sup> PACHECO-ZERGA (2012), p. 138.

<sup>73</sup> PLÁ (2015), p. 321. Véase también MERCADER (2003), p. 241.

<sup>74</sup> LINARES (1970), p. 111.

<sup>75</sup> Prueba de ello se encuentra en la Ley N° 21.015, de 2017, que “Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral”. Dicha normativa exige, en un claro límite a cualquier idea absoluta de la libertad de contratación, que las empresas de 100 o más trabajadores contraten o mantengan contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores. Ello, desde luego, es congruente con el artículo 2º del Código del Trabajo que prohíbe actos de discriminación fundados en la discapacidad.

<sup>76</sup> Entre otras, Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 872-2001, de 20 de junio de 2002; y Corte de Apelaciones de Iquique, Rol N° 37.428-2000, de 7 de marzo de 2001.

persona experimenta una distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que le cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales, corresponde entender que se configuró un acto de discriminación arbitraria<sup>77</sup>. Y por el contrario, “se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que (...), se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental”<sup>78</sup>. Estas exigencias traen implícitas una razonabilidad cualitativa que, se verifica mediante la comparación entre varios supuestos fácticos<sup>79</sup>, lo que desde antiguo ha sido aceptado por la jurisprudencia constitucional chilena<sup>80</sup>. Dicho *test de comparación* permite resolver si en un caso en particular se produce una distinción de trato que carezca de justificación objetiva y razonable<sup>81</sup>.

Congruente con lo ya expresado, la razonabilidad vuelve a exigirse en materia de igualdad de remuneraciones por razón de sexo. Así se desprende de la redacción que utiliza el artículo 62 bis CT, toda vez que el empleador debe dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo. Solo se admiten como distinciones no arbitrarias, “las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, *entre otras razones*, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad”. De esta manera, la norma lo que busca es comparar la retribución económica de trabajadores que se encuentren en igualdad de condiciones laborales y gozando de la misma idoneidad, preparación y capacitación<sup>82</sup>. Y a partir de allí, el estándar de la razonabilidad permite distinguir las diferencias remuneracionales en base a factores objetivos. Dichos factores se fundan en las características y circunstancias de un determinado cargo, en el nivel de responsabilidad, y en la jerarquía del mismo. Todo ello se vincula además con la razonabilidad de las circunstancias que se esgrimen, en un determinado tiempo y lugar, para establecer si existe o no una diferencia arbitraria<sup>83</sup>. A estos efectos, el artículo 62 bis menciona algunos factores a título ejemplar, pero nada impide agregar otros de clara naturaleza objetiva “como lo son el talento, el cuidado, la atención y el esfuerzo o dedicación que en el ejercicio de sus labores ponga el trabajador” u otros como “su historia en la empresa empleadora, especialmente el hecho de haber tenido cargos distintos y remuneraciones diversas antes de acceder cada uno al cargo”<sup>84</sup>.

Como resulta fácil de apreciar, los factores discriminatorios que sanciona el Código del Trabajo son el resultado de un consenso básico (una *aceptabilidad del auditorio*, por utilizar la expresión de Perelman)<sup>85</sup>, cuestión que se expresa en el propio ordenamiento jurídico, el cual prohíbe ciertas decisiones contractuales fundadas en el capricho y la arbitrariedad. Por ello, solo

<sup>77</sup> Corte Suprema, Rol Nº 5098-2017, de 03 de julio de 2018.

<sup>78</sup> Art. 2º, inciso tercero, de la Ley Nº 20.609, de 2012.

<sup>79</sup> HARO (2001), p. 179. Véase también PERELLO (2003), p. 79.

<sup>80</sup> Por todos, MARTINEZ Y ZÚÑIGA (2011), pp. 209 y ss.

<sup>81</sup> ATIENZA (1989), p. 96. Véase también MERCADER (2003), p. 239.

<sup>82</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, Rol Nº 1228-2016, de 28 de julio de 2016. Y agrega: “el principio de igualdad de remuneraciones no puede concebirse de manera absoluta y reconoce la posibilidad de ser entendido y aplicado con distinciones racionales y objetivas, como lo son, especialmente, el reconocimiento de diferencias entre los trabajadores que no se refieran al género y que puedan motivar razonablemente la existencia de diferencias en la retribución económica entre un hombre y una mujer que presten el mismo trabajo”.

<sup>83</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, Rol Nº 1682-2011, de 10 de enero de 2012. Incluso, esta misma sentencia concluye que, aun cuando no sea requisito necesario para un cargo, “una mejor preparación académica, un grado universitario, debe ser considerado un factor, un ítem, un plus, y que realmente es una justificación de esa diferencia de remuneración. Es como la experiencia indica que se dan las cosas en la vida laboral”. Esa es la lógica que, a nivel comparado, sigue el artículo L 1133-2 del Código francés cuando indica que las “diferencias en el tratamiento por edad no constituyen discriminación cuando están objetiva y razonablemente justificadas por una finalidad legítima”.

<sup>84</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, Rol Nº 1228-2016, de 28 de julio de 2016.

<sup>85</sup> PERELMAN Y OLBRECHTS-TYTECA (2016), pp. 52 y ss.

cabe concluir que la razonabilidad imperante en los factores de no discriminación se atiene a circunstancias propias de temporalidad y espacio, comúnmente aceptadas, y que reflejan un determinado nivel de consenso en torno a valores socialmente admitidos. Esos factores exigen un término de comparación, cuya evaluación final será concordante con la razonabilidad<sup>86</sup>, y en que la diferencia debe estar basada en una causa objetiva y razonable que justifique la diferenciación<sup>87</sup>. De este modo, la razonabilidad se erige como la frontera entre la diferenciación legítima y la discriminación arbitraria.

### 2.3. La razonabilidad en la aplicación y determinación de las cláusulas contractuales

Una de las variantes más utilizadas del principio de razonabilidad se verifica en la determinación y aplicación de las cláusulas contractuales, sobre todo para establecer la verosimilitud de las mismas. Ello permite separar la autenticidad de la ficción<sup>88</sup>, determinando a fin de cuentas la realidad de las cosas. Así ha ocurrido, por ejemplo, y entre otros muchos casos, cuando la jurisprudencia concluye que determinadas prestaciones tienen el carácter de remuneración (más allá del nombre que las partes le han asignado), cuando se examina la verdadera realización de horas extraordinarias, cuando se califica como laboral un vínculo que en apariencia correspondía a un arrendamiento de servicios, cuando se concluye que ha existido un contrato de duración indefinida (disfrazado en una figura contractual de obra o faena), o en el cumplimiento aparente de normas laborales (aun cuando, en la práctica, ello no ha ocurrido). En todos estos casos, la razonabilidad ha permitido distinguir la realidad de la apariencia, o lo coherente de lo contradictorio.

Como es sabido, problemas de determinación y concreción se producen en variadas esferas del orden laboral. Uno de ellos se manifiesta en la aplicación y determinación de las cláusulas contractuales. Naturalmente, una cláusula contractual —tanto del instrumento individual como colectivo— expresa un fragmento impreciso de una disposición<sup>89</sup>; y la tarea del juez, así como de las partes, es determinar el significado aplicable a la cláusula dentro de un marco de razonabilidad. Dicha determinación obliga a especificar en cada caso concreto la naturaleza de un determinado vínculo, así como los alcances de una cláusula recurriendo precisamente a las exigencias del principio de razonabilidad<sup>90</sup>.

En materia de determinación del vínculo, la jurisprudencia laboral ha invocado este principio para negar o ratificar la existencia de un contrato de trabajo. Para estos efectos, la razonabilidad ha sido utilizada por los tribunales como una herramienta idónea de calificación de los indicios laborales, restándole o asegurándole verosimilitud a la pretensión de existencia de un vínculo laboral. Por ejemplo, en un caso en particular, se estimó que

atenta contra la lógica y el principio de razonabilidad que un profesional universitario de profesión periodista, no obstante las innumerables vinculaciones que permite dicha profesión, prestase servicios entre los años 1997 y 2006 sin reclamar a la demandada el pago de remuneraciones mediante las respectivas liquidaciones de sueldos, ni concurrir, durante ese lapso de tiempo, a los

<sup>86</sup> Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 8-2011, de 02 de mayo de 2011. En el plano doctrinario, véase también, PLÁ (2015), p. 315.

<sup>87</sup> CARRIZOSA (2004), p. 497.

<sup>88</sup> PLÁ (2015), pp. 319 y 320.

<sup>89</sup> RIZZO (2018), p. 736.

<sup>90</sup> En esta línea, Corte de Apelaciones de Copiapó, Rol N° 1-2004, de 18 de febrero de 2004: “Que aplicando en la especie los principios de primacía de la realidad y de la razonabilidad en la contratación, resulta claro que la voluntad expresa manifestada por la s partes en este proceso, fue la de suscribir un contrato de carácter indefinido”.

organismos laborales competentes demandando el cobro de horas extraordinarias, cotizaciones previsionales y de salud y otros beneficios laborales y previsionales. No es razonable, salvo que el vínculo existente entre las partes corresponda a una prestación de servicios profesionales a honorario<sup>91</sup>.

En otros casos, por cierto, y los más numerosos, la razonabilidad ha permitido resolver situaciones de apariencia indebida, defraudatoria o simplemente desconocidas<sup>92</sup>.

El principio de razonabilidad se manifiesta además en los casos de anulabilidad del vínculo. Así ocurre en la hipótesis que regula el artículo 17 CT, según el cual, si se contratare a un menor sin sujeción a las formalidades legales, el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare; pero la autoridad fiscalizadora, deberá ordenar la cesación de la relación y aplicar al empleador las sanciones que correspondan. Resulta razonable no permitir que el contrato subsista ya que no se han cumplido las exigencias requeridas para su nacimiento; no obstante, también es razonable exigir el pago de las prestaciones realizadas por el menor mientras este se aplicó.

En cuanto a la determinación de las cláusulas contractuales, el principio de razonabilidad también es exigido para evaluar la verosimilitud de las pretensiones del trabajador. Es una especie de razonabilidad de existencia, toda vez que el fundamento de la pretensión es el mero hecho de un determinado comportamiento jurídico<sup>93</sup>. Un buen ejemplo de ello puede encontrarse en el artículo 9º del Código del Trabajo<sup>94</sup>: se trata de una norma claramente inspirada en la razonabilidad ya que permite interpretar y especificar las cláusulas con las características del caso concreto, evaluando la verosimilitud de las mismas<sup>95</sup>. El origen de esta norma se remonta a las primeras leyes sociales que regulaban el contrato de los empleados particulares, y desde antiguo los tribunales supeditaron el ejercicio de esta facultad con el cumplimiento de exigencias propias de razonabilidad<sup>96</sup>. Ello explica, en parte, el hecho de que la jurisprudencia actual haya recalcado que la norma del artículo 9º CT constituye una presunción simplemente legal, que admite prueba en contrario<sup>97</sup>.

---

<sup>91</sup> Corte de Apelaciones de Concepción, Rol Nº 146-2007, de 18 de octubre de 2007.

<sup>92</sup> Por todas, Corte Suprema, Rol Nº 7336, de 29 de septiembre de 1992; Corte de Apelaciones de Santiago, Rol Nº 982-2000, de 9 de enero de 2001; y Corte de Apelaciones de Santiago, Rol Nº 242-86, de 6 de octubre de 1987.

<sup>93</sup> LINARES (1970), p. 108.

<sup>94</sup> La referida norma establece que “si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito. Si el empleador no hiciere uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, (...), la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador”. Incluso, alguna sentencia califica a esta presunción como un verdadero principio: “A todo evento, respecto de los vacíos u omisiones de los contratos acompañados, bien pueden tenerse como estipulaciones de los mismos lo que declaran los actores, por aplicación del principio que contiene el artículo 9º (...)”. En THAYER Y RODRÍGUEZ (1988), p. 111.

<sup>95</sup> Como señala PERLINGIERI (2016), p. 163: “(...) la razonabilidad interviene en el momento aplicativo para la interpretación de cualesquiera cláusula general”.

<sup>96</sup> Tribunal de Alzada de Santiago, de 21 de diciembre de 1930: “A falta de contrato escrito debe estarse a lo que verosíblemente asevera el empleado, siempre que el mérito de los autos confirme su declaración”; y Corte de Apelaciones de Santiago, Rol Nº 1516-84, de 12 de abril de 1985: “La presunción que establece (...) exige, para operar, que tales condiciones resulten compatibles con la realidad en que pudieron ocurrir, por lo que no es posible aceptar el monto de las remuneraciones expuestas en la demanda que parece poco verosímil, aun teniendo en cuenta las funciones realizadas por el actor”. En igual sentido, Corte Suprema, Rol Nº 8484 (Rancagua), de 20 de diciembre de 1988.

<sup>97</sup> Esa es la tesis que sigue la Corte Suprema, Rol Nº 900-2008, de 29 de abril de 2008: “Que conforme a la prueba referida en el motivo anterior, corresponde concluir que la presunción relativa a la estipulación sobre el monto de la remuneración declarada por la demandante, fue desvirtuada y, sin duda, ha de establecerse que su sueldo ascendía a la cantidad que se consigna en los documentos acompañados por ambas partes, desde que, además, la jerarquía del cargo que ostentaba la actora conduce a asentar que estuvo en condiciones de defender el monto de su remuneración y difícilmente pudo imponérsele una remuneración inferior a la supuestamente

Otro ejemplo de la aceptación de la razonabilidad en materia contractual, puede observarse en el artículo 53 del Código del Trabajo. En virtud de dicha norma el “empleador estará obligado a pagar al trabajador los *gastos razonables* de ida y vuelta si para prestar servicios lo hizo cambiar de residencia, lo que no constituirá remuneración”. Se trata de una norma muy similar a la contenida en el artículo 2010 del Código Civil, en relación con el arrendamiento de servicios inmateriales<sup>98</sup>, y muy recurrente por lo demás en el Derecho comparado<sup>99</sup>; pero que en el ámbito laboral ha reconducido la discusión a la cuantía aceptable para asegurar la ida y el regreso del trabajador. Desde esta perspectiva, la expresión *gastos razonables* se conecta lógicamente con el principio de razonabilidad, a objeto de determinar cuáles son aquellos gastos de ida y vuelta en los que presumiblemente debe incurrir el trabajador. Lo más razonable dependerá de las condiciones del servicio prestado, de las usanzas del tráfico y de la urgencia del viaje<sup>100</sup>, sin perjuicio de que ha sido la propia jurisprudencia la que se ha encargado de aclarar que los gastos razonables no se refieren exclusivamente a la persona del dependiente; incluyen también los gastos de traslado del grupo familiar que viva con el trabajador e incluso los enseres básicos que lo acompañan en su traslado<sup>101</sup>.

Una lógica similar de razonabilidad se sigue en los supuestos de descanso de los trabajadores que se desempeñan como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles; en los casos de ejecución de los servicios de los trabajadores de mar o embarcados, o de los trabajadores eventuales; en la hipótesis de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros; o bien en el supuesto de las empresas que están obligadas a mantener salas cunas, ya que el período de tiempo que tienen derecho a disponer las trabajadoras para efectos de dar alimento a sus hijos, cubre el viaje de ida y vuelta de la madre<sup>102</sup>. En el primer caso, una vez finalizada “la jornada ordinaria diaria, el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de diez horas continuas, al que se agregará el tiempo necesario para traslado del trabajador al lugar en que pernocte o descanse”. En la segunda hipótesis, el Código dispone que el

servicio de mar, en todo o parte, se conservará durante la salida y entrada a puerto y en los pasos peligrosos, durante el tiempo necesario para la ejecución de los trabajos de seguridad (fondear, levar, amarrar, encender los fuegos, etc.), y atención del movimiento de los pasajeros en los días de llegada y salida.

---

acordada por más de dos años”. En igual sentido, Corte Suprema, Rol N° 2377-2004, de 27 de octubre de 2005; y Corte Suprema, Rol N° 4.666, de 16 de agosto de 1987.

<sup>98</sup> El mencionado artículo 2010 CC, indica lo siguiente: “Si para prestar el servicio se ha hecho mudar de residencia al que lo presta, se abonarán por la otra parte los gastos razonables de ida y vuelta”. El mismo estándar de razonabilidad parece exigirse en el caso de los trabajadores agrícolas de temporada siempre “que entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador aloje o pueda alojar (...), medie una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existiesen medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios, que reúnan los requisitos de seguridad que determine el reglamento” (art. 95 CT).

<sup>99</sup> Entre otros, el artículo 38 del Código del Trabajo de Costa Rica; y el artículo 57 N° 8 del Código del Trabajo de Colombia.

<sup>100</sup> SAN MARTÍN (2011), p. 56.

<sup>101</sup> Paradigmática resulta en este ámbito la sentencia de la Corte Suprema, Rol N° 4435-2004, de 16 de mayo de 2006, la cual concluye que “de la estipulación consignada en la aludida cláusula b) del anexo de contrato de trabajo se infiere lógicamente que sus cargas no son sólo las de familia del trabajador, como lo pretende el demandado, sino también los caballos y aperos, en la medida que no se ha discutido, por el contrario es aceptado en la contestación a la demanda, que el dependiente se vino a Chile como consecuencia de la oferta de trabajo que le hizo la sociedad Haras de Pirque y con cinco caballos y sus aperos, de manera que ciertamente y por experiencia, debe concluirse que el traslado de regreso que asumió el empleador incluye los caballos y aperos discutidos”. Véase también, Corte Suprema, S/R, de 28 de enero de 2003, que en base a la experiencia determinó cuáles eran los gastos razonables de regreso desde la ciudad de Santiago a Osorno.

<sup>102</sup> Artículos 25, 112 y 206 CT.

Por último, en el caso de los derechos de lactancia el legislador vuelve a recurrir a una típica expresión de razonabilidad, al exigir que el tiempo de traslado de la madre se amplíe “al necesario para el viaje de ida y vuelta”. En todas estas alternativas, la expresión *tiempo necesario* reconduce al principio de razonabilidad: más que un tiempo exacto y único, ese espacio de tiempo se acomodará a las circunstancias de la jornada, al tiempo dedicado, y a las dificultades del traslado, entre otros varios factores.

El principio de razonabilidad vuelve a ser exigido por el Código en lo que respecta al tiempo necesario para realizar los exámenes de salud (próstata y mamografía) a que se refiere el artículo 66 bis. En dicho evento, el período para realizar los exámenes será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario. Nótese que, en este caso, la razonabilidad exigida para evaluar el tiempo necesario se encuentra íntimamente vinculada a condiciones objetivas de transporte, geografía y disponibilidad médica. La misma orientación parece asumir el Código en el caso de los trabajadores del cuerpo de bomberos (regulado en el artículo 152 bis CT):

El descanso entre jornadas diarias podrá ser interrumpido cuando estos trabajadores deban concurrir a un acto de servicio o emergencia relacionado con sus funciones, debiendo el empleador compensar adecuadamente ese lapso otorgando un tiempo de descanso en la jornada diaria siguiente<sup>103</sup>.

Por último, un derrotero semejante de razonabilidad se utiliza en el artículo 25 CT cuando se exige que el bus de locomoción colectiva interurbana de transporte de pasajeros cuente con una “litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél”<sup>104</sup>. La determinación relativa a qué debe entenderse por litera adecuada para el descanso, solo podrá resolverse acudiendo al estándar de razonabilidad<sup>105</sup>.

Como se puede apreciar, en todos estos casos la razonabilidad otorga la suficiente flexibilidad para interpretar o calificar una cláusula en un determinado momento temporal y de acuerdo con las características del caso concreto<sup>106</sup>. Y ese examen permite resolver cuál de las cláusulas invocadas resulta efectivamente razonable conforme al sentido común y a las circunstancias específicas de la relación laboral. De algún modo, la especificación de determinadas cláusulas contractuales deja al descubierto una especie de razonabilidad argumentativa que justificaría la pretensión contractual de una de las partes.

---

<sup>103</sup> En esta misma línea, véase el artículo 145-E CT (relativo a los trabajadores de artes y espectáculos), según el cual la determinación del horario y plan de trabajo para cada jornada laboral deberá efectuarse con la *suficiente anticipación* al inicio de la prestación de los respectivos servicios”.

<sup>104</sup> Las normas reguladoras del descanso laboral recurren permanentemente a criterios de razonabilidad. Un ejemplo de ello se puede encontrar en el artículo 25 bis CT: “El camión deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél”; y en el artículo 137 CT (para el caso de los trabajadores portuarios eventuales): “Será responsabilidad del concesionario del frente de atraque, de las empresas de muellaje en aquellos frentes multioperados y, en el caso de los puertos privados, de las empresas de muellaje que operen dicho puerto, mantener instalaciones adecuadas para que los trabajadores portuarios puedan hacer uso efectivo del descanso”. También se produce esta remisión al momento de determinar el inicio del descanso diario de los trabajadores de hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares (art. 36 CT): “(En estos supuestos) las labores realizadas en el día anterior a un día de descanso deberán finalizar, a más tardar, a las 00:00 horas. En *casos justificados*, se podrá traspasar dicho límite hasta en tres horas (...)”.

<sup>105</sup> Corte de Apelaciones de Temuco, Rol Nº 59-2013, de 29 de abril de 2013.

<sup>106</sup> RIZZO (2018), p. 740.

## 2.4. La razonabilidad en el despido

En nuestro sistema laboral, probablemente uno de los espacios en que mayor cobertura adquiere la razonabilidad es en materia de despido. Es allí donde el legislador ha reclamado de forma expresa una decisión justificada que, a fin de cuentas, es una de las caracterizaciones más elementales de la razonabilidad<sup>107</sup>. De esta manera, la exigencia de justificación para poner término al contrato opera como un criterio o límite general que permite evaluar la decisión extintiva que ha tomado el empleador<sup>108</sup>.

La justificación que exige el Código reconduce el acto extintivo a la explicitación de razones que puedan ser objeto de revisión o control, de modo tal que en su fundamentación no se produzcan errores lógicos tales como la falta de consistencia, coherencia o sinceridad<sup>109</sup>. Por ello, en materia extintiva, la jurisprudencia viene exigiendo que se acredite la razonabilidad de la causal aplicada para poner término al contrato<sup>110</sup>.

Una decisión extintiva será razonable cuando aparece debidamente justificada. Y ello ocurre cada vez que existan razones que permitan comprobar “que la solución dada es consecuencia de un exégesis racional” y no fruto de la arbitrariedad<sup>111</sup>. Esto es especialmente predicable en relaciones contractuales, en que la decisión de la parte fuerte termina siendo anárquica precisamente porque no se actúa con razonabilidad<sup>112</sup>. De este modo, en materia de terminación de contratos el principio de razonabilidad se estructura como una especie de estándar que permite calificar el nivel de justificación del despido.

La razonabilidad ha sido exigida principalmente en el campo de los despidos por necesidades de la empresa. Dicha razonabilidad demanda evaluar la conducta del empleador y la base fáctica que justifica la medida extintiva. Y ello queda en evidencia de la propia redacción que utiliza el inciso primero del artículo 161 CT, ya que en este caso el legislador requiere que el empleador acredite que la causal extintiva fundada en la racionalización o modernización, en las bajas en la productividad, o en los cambios en las condiciones del mercado o de la economía, “hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”. El uso del adjetivo *necesario* se vincula claramente con el principio que comentamos, y le imprime a la justificación del despido ya no una exigencia de inevitabilidad perentoria pero sí, al menos, de razonabilidad.

Con todo, en el caso del artículo 161 CT, la razonabilidad no solo es exigible en el relato argumentativo que se contiene en la carta de despido, sino que también en la demostración que la medida extintiva contribuye a superar la situación negativa que afecta al empleador<sup>113</sup>. Ello permite que el juez evalúe los indicios y argumentos invocados a objeto de llevar a cabo una ponderación sobre el nexo existente entre las necesidades económicas o tecnológicas, y la medida de extinción

<sup>107</sup> MARTINEZ (2000), p. 106.

<sup>108</sup> Desde una perspectiva más general, véase también ATIENZA (1989), p. 94.

<sup>109</sup> ATIENZA (1989), p. 95. En el plano jurisprudencial, Corte Suprema, Rol N° 604, de 7 de enero de 1982.

<sup>110</sup> Por ejemplo, Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 2061-2015, de 11 de abril de 2016: “La exigencia de razonabilidad de la medida, no es ajena a la causal, porque obviamente la ley exige que para que se pueda desvincular al trabajador por esta causal, las necesidades de la empresa deben derivar de situaciones tales como las mencionadas en dicho artículo (161) y que éstas hagan necesarias a su vez la separación del trabajador. Por eso debe ser razonable la medida, ya que deben relacionarse todas estas situaciones y la razonabilidad es la que nos permite discernir que la medida se justifique o, que no sea arbitraria, que no dependa de la sola voluntad del empleador (...)”.

<sup>111</sup> MARTINEZ (2000), p. 110. Véase, también, RIZZO (2018), p. 741: “la interpretación según razonabilidad no es libre. (...) claramente no tiene que ser un instrumento lesivo del principio de legalidad”; y PLÁ (1990), p. 66: “la arbitrariedad puede verse como la contrapartida de la razonabilidad. (...) no puede confundirse con la discrecionalidad absoluta”.

<sup>112</sup> NICOLAU (2010), p. 9.

<sup>113</sup> MARTÍN (2008), p. 223: “El empresario lo que sí debe acreditar es la conexión de funcionalidad (...); por tanto, el despido objetivo por necesidades de la empresa debe ayudar razonablemente a superar esa situación negativa de la empresa”.

contractual<sup>114</sup>. A fin de cuentas, la razonabilidad se expresa precisamente en la conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la medida de extinción y la finalidad que se le asigna. Y esa conexión solo puede acreditarse mediante indicios y argumentaciones suficientes, dentro de los cuales por cierto estarán los resultados obtenidos con la decisión de despido<sup>115</sup>.

La razonabilidad también ha sido invocada para explicar la reacción del empleador ante una determinada falta del trabajador. En este orden de ideas, la existencia de una causa disciplinaria de despido exigirá un razonamiento valorativo de la conducta del trabajador de conformidad con las circunstancias del caso<sup>116</sup>. Como es sabido, en materia de despido disciplinario entran en juego tres tipos de test: el *test de justificación*, el *test de gravedad* y el *test de trascendencia*. El *test de justificación* se vincula con la existencia de una razón o motivo suficiente para poner término al contrato, en el entendido que los hechos relatados en la carta de despido se encuentran fundamentados, son reales y serios, han sido efectivamente ejecutados por el trabajador, y encuadran con la hipótesis legal. En el caso del *test de gravedad*, lo que se encuentra en discusión es la proporcionalidad de la sanción que busca configurar al despido como una medida de *ultima ratio*<sup>117</sup>; y en el *test de trascendencia*, lo que se busca es determinar si la acción indebida ha causado perjuicio<sup>118</sup>. Pues bien, estos tres exámenes están presentes en la evaluación de una infracción disciplinaria; pero solo en la evaluación del *test de justificación* se requerirá el concurso de la razonabilidad.

Como ya se señaló con anterioridad, en materia disciplinaria lo que se busca es que la reacción sancionadora tenga una graduación de acuerdo a la gravedad de la infracción<sup>119</sup>, teniendo presente que el despido está establecido como una *ultima ratio*. De allí que, la falta de sanción oportuna o el no respeto del *principio de inmediatez* debe ser interpretado como un verdadero perdón de la causal<sup>120</sup>. Dicho de otra manera, lo que se le exige al empleador es que actúe dentro de un plazo razonable, el cual varía de acuerdo a la complejidad de la falta y la especificidad de la organización empresarial<sup>121</sup>. Por ello, se ha argumentado que

no parece prudente exigirle a una empresa que el despido sea instantáneo, inmediato a la falta, pues en tal caso habría que concluir que en la mayoría de las terminaciones de los contratos de trabajos realizados por empresas con un Departamento de Recursos Humanos o con alguna burocracia interna habría un perdón de la causal, pues la decisión nunca es instantánea<sup>122</sup>.

En síntesis, más que una inmediatez radical, en la valoración del tiempo de reacción

<sup>114</sup> RAMIREZ (2013), p. 287.

<sup>115</sup> CUBA (2013), p. 624. Véase, también, DEL VAL (2011), p. 455; y MERCADER (2003), p. 242.

<sup>116</sup> MUNITA (2014), p. 63. Véase, también, FERNÁNDEZ (2015), p. 437; y FERNÁNDEZ (2013), p. 169.

<sup>117</sup> Por todos, FERNÁNDEZ (1991), p. 277: "Que las sanciones previstas han de ser proporcionadas a la gravedad de la falta es un principio básico en todo ordenamiento sancionador (...) y además, es un principio impuesto por la propia lógica del sistema".

<sup>118</sup> Por todos, ROMAN (1992), p. 356.

<sup>119</sup> PLÁ (2015), pp. 326 y 327.

<sup>120</sup> Por todos, FERNÁNDEZ (2014), pp. 243 y ss.

<sup>121</sup> PACHECO-ZERGA (2012), p. 140. Véase, también, DOMÍNGUEZ Y WALTER (2017), p. 31: "La jurisprudencia ha entendido como tiempo razonable para el ejercicio del poder sancionatorio un lapso de 30 días, teniendo siempre como presupuesto que el empleador esté en conocimiento de los hechos que configuran la causal de despido y se genere pasividad de su parte"; y FERNÁNDEZ (2015), p. 445: "A pesar del vacío normativo que existe en el ordenamiento jurídico nacional (...), la sanción disciplinaria necesariamente debe imponerse dentro de un plazo razonable" (véase también la jurisprudencia citada por este autor en página 448).

<sup>122</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 10.166-2008, de 16 de septiembre de 2009. En igual sentido, Corte de Apelaciones de Copiapó, Rol N° 11-2004, de 19 de febrero de 2004. Véase, además, y a mayor abundamiento, Corte de Apelaciones de San Miguel, Rol N° 146-2001. Dentro de la doctrina nacional, véase también, FERNÁNDEZ (2015), p. 449, quien advierte que el cómputo del plazo razonable para aplicar la sanción "debe computarse no desde el momento de la comisión de la falta laboral sino desde que se adquiera su conocimiento por parte del empleador".

sancionatoria lo relevante es acudir a las exigencias propias de la razonabilidad.

La misma exigencia del principio de razonabilidad se ha seguido en materia de despido indirecto. Cuando se produce un determinado incumplimiento del empleador, la pasividad del trabajador en accionar por el autodespido solo puede ser evaluada de acuerdo a criterios propios de este principio. De allí que se ha resuelto que en caso de producirse una contingencia en el pago de las remuneraciones y el empleador realiza los esfuerzos para cumplir con sus obligaciones laborales, es aceptable una cierta tolerancia del trabajador en términos de una espera razonable.

Por el contrario,

cuando esos retrasos no son esporádicos u ocasionales sino permanentes y reiterados, es de lógica que el trabajador adopte medidas que dicen relación con sus intereses y los de su grupo familiar y no obsta a ello, la circunstancia de asumirla en cualquier momento, toda vez que es razonable pensar que cuando lo ha hecho, es porque ya su situación salarial no ha podido resistir más<sup>123</sup>.

Este razonamiento con respecto a la supuesta tolerancia del trabajador, ha sido matizado por la jurisprudencia. En efecto, la Corte Suprema ha declarado expresamente que, en virtud de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, si es el empleador el que incurre en incumplimiento contractual no resulta factible confundir la tolerancia del trabajador con la figura del perdón de la causal<sup>124</sup>.

## 2.5. La razonabilidad en materias de higiene y seguridad

El legislador ha sido especialmente riguroso en el establecimiento de reglas específicas en el ámbito de la higiene y seguridad laboral. La mayor parte de esas normas tiene como centro la protección del trabajador; por ello se le exige al empleador que tome todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores “manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”<sup>125</sup>. Congruente con lo anterior, se permite que el trabajador pueda “interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo *cuando considere, por motivos razonables*, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud”<sup>126</sup>. La exigencia legal en orden a que concurran condiciones adecuadas de higiene y seguridad, así como motivos razonables para el abandono, refleja la irrupción del principio de razonabilidad y obliga a evaluar la conducta del trabajador y del empleador en base a criterios de tiempo y espacio, de acuerdo a las circunstancias del caso.

El requerimiento de condiciones adecuadas de higiene y seguridad, constituye un parámetro que se repite en diversos pasajes del Códigos. Se utiliza, por ejemplo, en el caso del

<sup>123</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 5422-2002, de 11 de julio de 2003.

<sup>124</sup> Véase el caso resuelto por la Corte Suprema, Rol N° 12.514-2013, de 23 de junio de 2014: “no puede aceptarse la figura doctrinaria del ‘perdón de la causal’ cuando es el empleador el que incumple gravemente las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, y el dependiente deja transcurrir un tiempo prolongado antes de accionar por autodespido (...)”. En igual sentido, Corte Suprema, Rol N° 4671-2010, de 03 de noviembre de 2010.

<sup>125</sup> Artículo 184 CT. La misma lógica sigue el artículo 211-B CT, en materia de acoso sexual: “Recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados (...)”; y el artículo 211-G CT (en lo que respecta a la protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual): “El empleador velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las carga”. A nivel comparado, véase el artículo 57 N° 2 del Código del Trabajo de Colombia, el cual menciona como obligaciones especiales del empleador el “procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud”.

<sup>126</sup> Artículo 184 bis CT.

contrato de trabajadores transitorios o de temporada, en que el empleador está obligado a

proporcionar al trabajador condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, de acuerdo a las características de la zona, condiciones climáticas y demás propias de la faena de temporada de que se trate, salvo que éste acceda o pueda acceder a su residencia o a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores<sup>127</sup>.

Incluso, en las faenas de temporada, “el empleador deberá proporcionar a los trabajadores, las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir el alimento”<sup>128</sup>. Una expresión similar se incorpora en el artículo 145-F CT, cuando el legislador le exige al empleador costear o proveer el “traslado, alimentación y alojamiento del trabajador, en condiciones adecuadas de higiene y seguridad, cuando las obras artísticas o proyectos deban realizarse en una ciudad distinta a aquella en que el trabajador tiene su domicilio”. Lo que se puede observar en cada uno de estos preceptos, es un estándar mínimo de razonabilidad en la calificación de las condiciones adecuadas. Dicho término es una típica referencia al principio en estudio, y nuestro Código la incorpora como exigencia mínima de la evaluación de las medidas de higiene y seguridad.

Este tipo de normas, se reitera en el Código chileno mediante el uso de otras redacciones similares. Así se puede observar en el artículo 193 CT, cuando se le exige al empleador mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores; en el caso de los trabajadores agrícolas permanentes, en que el empleador debe entregar “al trabajador y su familia habitación higiénica y adecuada”<sup>129</sup>; en el artículo 95 CT, cuando el empleador se encuentra obligado a suministrar al trabajador información suficiente sobre el correcto uso y manipulación de pesticidas, plaguicidas o productos fitosanitarios tóxicos, además de proporcionar los implementos y medidas de seguridad necesarios. En el primer caso, y para los fines de esa norma, el número suficiente de asientos se vincula con aquella cantidad que resulte razonablemente apta para el descanso del trabajador. Por su parte, en el contrato del trabajador agrícola, el otorgamiento de habitación higiénica y adecuada sigue el mismo derrotero<sup>130</sup>; y en la tercera hipótesis, la suficiencia de la información nuevamente puede ser evaluada de acuerdo a exigencias de razonabilidad.

En otro orden de ideas, existen algunos casos en que el Código parece recurrir a la razonabilidad; pero en verdad, lo que se produce es una clara vinculación con la racionalidad. Ello puede observarse, por ejemplo, en el artículo 97 CT y 133 CT cuando la autoridad marítima puede impedir (“por razones de orden y seguridad”) el ingreso de personas a las naves o recintos portuarios; en el artículo 152 ter CT, cuando se autoriza a la Dirección General de Aeronáutica Civil para establecer (“por razones de seguridad”) jornadas de trabajo menores para los tripulantes de vuelo y de cabina; o en el artículo 152 ter G CT, cuando se fijen (“por razones de seguridad”) los tiempos de reposo a bordo. No obstante, en todos estos casos, la supuesta razonabilidad se encuentra vinculada a exigencias mínimas de seguridad que permiten justificar la atribución concedida a la autoridad. Con todo, habrá que reconocer que estas invocaciones legales se presentan más bien como criterios de racionalidad (y no tanto de razonabilidad). Es decir, las

<sup>127</sup> Véase el caso a que se refiere la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, Rol N° 140-2010, de 08 de noviembre de 2010.

<sup>128</sup> Artículo 95 CT.

<sup>129</sup> Artículo 92 CT.

<sup>130</sup> Sobre esta norma en particular, véase el caso resuelto por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, Rol N° 169-2014, de 05 de mayo de 2014, la cual concluyó que no se cumplía el estándar de razonabilidad cuando el empleador cortaba “los suministros de agua y electricidad respecto del inmueble que actualmente ocupa la recurrente”.

alternativas legales que se plantean se fundan en demostraciones que puedan ser constadas objetivamente; y no en simples argumentaciones<sup>131</sup>. De allí que cada vez que el Código utiliza como límite la expresión razones técnicas, en el fondo lo que exige es un estándar de racionalidad.

### Conclusiones

1. La razonabilidad se ha estructurado, ante el Derecho del Trabajo, como un enunciado propio que permite evaluar la justificación o aceptabilidad de la conducta desplegada por los contratantes. Aun cuando se trata de una figura de mayor relevancia en otras disciplinas jurídicas, tanto dogmática como jurisprudencia laboral la invocan para encuadrar el poder de dirección del empleador, para calificar la existencia de una relación laboral, para reconocer la existencia de factores de no discriminación, para evaluar la decisión del despido, para determinar la verosimilitud de ciertas cláusulas contractuales, o para aplicar medidas básicas de higiene y seguridad.
2. Técnicamente, la razonabilidad no es un principio. Se asemeja más a una cláusula general o a un criterio de interpretación que permite corregir los excesos e incoherencias del iter contractual, calificar la verosimilitud de las pretensiones, limitar las exigencias irracionales, dividir lo auténtico de la ficción, restringir las facultades indiscriminadas, o impedir el abuso de derecho. De esta manera, se diferencia de otros conceptos como son la proporcionalidad, la buena fe, la diligencia, la confianza razonable, el abuso del derecho o la equidad, o con las normas reguladoras de la sana crítica.
3. Si bien la razonabilidad no está formalmente conceptualizada en el Código del Trabajo, dicho texto incorpora una serie de preceptos que dejan al descubierto una recepción evidente de este principio. Dicha incorporación se produce en base a tres grandes criterios: de la justificación, de la aceptabilidad o consenso; y del respeto al procedimiento.
4. El denominado principio de razonabilidad asoma con mayor énfasis en el campo del Derecho individual del Trabajo. Por el contrario, en el ámbito del Derecho colectivo y del Derecho procesal del Trabajo, resultan más intensos el principio de autonomía colectiva, así como las exigencias de racionalidad y buena fe.

### BIBLIOGRAFÍA CITADA

AARNIO, AULIS (1991): Lo racional como razonable (Madrid, Centro de Estudios Constitucionales).

ATIENZA RODRÍGUEZ, MANUEL (1987): "Para una razonable definición de razonable", en: Doxa (Nº 4), pp. 189-202.

\_\_\_\_\_ (1989): "Sobre lo razonable en el Derecho", en: Revista Española de Derecho Constitucional (Nº 27), pp. 93-110.

BAYLOS GRAU, ANTONIO Y PÉREZ REY, JOAQUÍN (2009): El despido o la violencia del poder privado (Madrid,

<sup>131</sup> Lo anterior se repite en otros preceptos del Código. Por ejemplo, el artículo 55 CT indica que las comisiones deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por *razones técnicas* ello no sea posible. La expresión razones técnicas, claramente se vincula con la racionalidad y no tanto con la razonabilidad.

Tecnos).

BAZAN LÓPEZ, JOSÉ LUIS Y MADRID RAMÍREZ, RAÚL (1991): "Racionalidad y razonabilidad en el Derecho", en: *Revista Chilena de Derecho* (Vol. 18, N° 2), pp. 179-188.

BERNA PULIDO, CARLOS (2014): *El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales*, 4ª edición (Bogotá, Universidad Externado de Colombia).

BOULIN VICTORIA, IGNACIO A. (2014): *Decisiones razonables* (Buenos Aires, Marcial Pons).

CAAMAÑO ROJO, EDUARDO (2014): "El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales", en: *Revista Lus et Praxis* (Año 20, N° 1), pp. 67-90.

CARRASCO QUIROGA, EDESIO (2013): "Razonabilidad y proporcionalidad: criterios para la determinación de la consulta indígena en proyectos de inversión en el marco del Convenio N° 169 de la OIT", en: *Revista Chilena de Derecho* (Vol. 40, N° 1), pp. 301-316.

CARRIZOSA PRIETO, ESTHER (2004): "El principio de proporcionalidad en el derecho del trabajo", en: *Revista Española de Derecho del Trabajo* (N° 123), pp. 471-510.

CIANCIARDO, JUAN (2004): *El principio de razonabilidad* (Buenos Aires, Abaco de Rodolfo Depalma).

\_\_\_\_\_ (2014): "Argumentación, principios y razonabilidad. Entre la irracionalidad y la racionalidad", en: *Dikaion* (Vol. 23, N° 1), pp. 11-36.

COUTURE ETCHEVERRY, EDUARDO (2002): *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*, 4ª edición (Buenos Aires, BDF).

CUBA VILA, BELÉN (2013): "Evolución de la interpretación jurisprudencial. Acerca de la 'razonabilidad' del despido por causas económicas", en: *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (N° 34), pp. 611-625.

CUONO, MASSIMO (2012): "Entre arbitrariedad y razonabilidad. Hacia una teoría crítica del neoconstitucionalismo", en: *Eunomia* (N° 3), pp. 44-60.

DEL VAL TENA, ÁNGEL LUIS (2011): "Reducción de plantilla en los procesos de reestructuración de empresas: amortización de puestos de trabajo mediante despidos objetivos y colectivos", en: Martín Jiménez, Rodrigo y Sempere Navarro, Antonio (Dirs.), *Aspectos laborales de la reestructuración empresarial* (Pamplona, Aranzadi/Thomson Reuters), pp. 439-515.

DOMÍNGUEZ MONTOYA, ÁLVARO Y WALTER DÍAZ, RODOLFO (2017): "El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico chileno", en: *Revista de Derecho* (N° 241), pp. 7-40.

EPSTEIN, RICHARD A. (2009): "Privacy and the Third Hand: Lessons from the Common Law of Reasonable Expectations", en: *Berkeley Technology Law Journal* (Vol. 24, N° 3), pp. 1199-1227.

FERNANDEZ LÓPEZ, MARÍA FERNANDA (1991): El poder disciplinario en la empresa (Madrid, Civitas).

FERNÁNDEZ TOLEDO, RAÚL (2013): “Límites del poder disciplinario del empleador. Principios *non bis in idem* y de proporcionalidad en la imposición de sanciones laborales”, en: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Vol. 4, N° 8), pp. 167-175.

\_\_\_\_\_ (2014): “La inmediatez en el ejercicio del poder disciplinario empresarial: perdón de la causal”, en: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Vol. 5, N° 9), pp. 243-258.

\_\_\_\_\_ (2015): “El poder disciplinario del empleador: configuración jurídica de la sanción laboral que puede imponer al trabajador dependiente”, en: Revista de Derecho (N° XLIV), pp. 423-460.

FLETCHER, GEORGE P. (1985): “The Right and the Reasonable”, en: Harvard Law Review (Vol. 98, N° 5), pp. 949-982.

GAMONAL CONTRERAS, SERGIO (2014): Fundamentos de Derecho Laboral, 4ª edición (Santiago, Thomson Reuters).

GIL Y GIL, JOSÉ LUIS (1996): “La buena fe en el contrato de trabajo”, en: Revista de Trabajo y Seguridad Social del Centro de Estudios Financieros (N° 163), pp. 3-46.

GOLDSCHMIDT, JAMES (1961): Principios generales del proceso (Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América), tomo I.

GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, SUSANA (2013): “La racionalidad y la razonabilidad en las resoluciones judiciales (distinguir para comprender)”, en: Praxis de la Justicia Fiscal y Administrativa (N° 12), pp. 1-26.

HARO, RICARDO (2001): “La razonabilidad y las funciones de control”, en: Revista Ius et Praxis (Vol. 7, N° 2), pp. 179-186.

HUEPE ARTIGAS, FABIÁN (2018): Discrecionalidad administrativa y razonabilidad (Santiago, Thomson Reuters).

LINARES, JUAN FRANCISCO (1970): Razonabilidad de las leyes, 2ª edición (Buenos Aires, Astrea).

LIVELLARA, CARLOS ALBERTO (1998): “El principio de razonabilidad como módulo para evaluar la constitucionalidad del sistema de riesgos del trabajo (ley 24.557) y sus reglamentaciones”, en: Derecho del Trabajo (1998-B), pp. 1579-1591.

LLUÍS NAVAS, JAIME (1998): “El principio de buena fe en las relaciones laborales”, en: Revista Técnico Laboral (Vol. 78), pp. 623-648.

LÓPEZ DÍAZ, PATRICIA VERÓNICA (2019): “La confianza razonable y su relevancia como criterio fundante de la tutela de ciertas anomalías durante el iter contractual: una aproximación desde la doctrina y la

jurisprudencia chilenas”, en: Revista de Derecho Privado Universidad Externado de Colombia (N° 36), pp. 127-168.

LUTHER, JÖRG (2007): “Razonabilidad y dignidad humana”, en: Revista de Derecho Constitucional Europeo (N° 7), pp. 295-326.

MARTÍN RIVERA, LUCÍA (2008): El despido objetivo por necesidades de la empresa (Madrid, Reus).

MARTINEZ ESTAY, JOSÉ IGNACIO Y ZUÑIGA URBINA, FRANCISCO (2011): “El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del tribunal constitucional”, en: Estudios Constitucionales (Año 9, N° 1), pp. 199-226.

MARTINEZ TAPIA, RAMÓN (2000): Igualdad y razonabilidad en la justicia constitucional española (Almería, Servicio de Publicaciones Universidad de Almería).

MERCADER UGUINA, JESÚS (2003): “El marco teórico del principio de igualdad”, en: De la Villa, Gil y López Cumbre, Lourdes (Dir.), Los principios del Derecho del Trabajo (Madrid, Centro de Estudios Financieros), pp. 211-267.

\_\_\_\_\_ (2008): “Tutela judicial efectiva, control de razonabilidad de las decisiones judiciales y ‘canon reforzado’ de motivación en la doctrina del Tribunal Constitucional”, en: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (N° 73), pp. 127-146.

MUNITA LUCO, ENRIQUE (2014): “El perjuicio económico como elemento de configuración de la gravedad del despido”, en: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Vol. 5, N° 9), pp. 63-82.

NICOLAU, NOEMÍ LIDIA (2010): “El principio de razonabilidad en el derecho privado”, en: Revista de Derecho Privado (Año 94 N° 1), pp. 3-25.

PACHECO ZERGA, LUZ IMELDA (2012): “La proporcionalidad del despido: la razonabilidad de una sanción”, en: Gaceta Constitucional (N° 51), pp. 137-144.

PALOMO VÉLEZ, RODRIGO (2006): “Los principios del Derecho del Trabajo. Cuestiones de la teoría tradicional y planteamiento de nuevos problemas”, en: Revista Laboral Chilena (N° 6), pp. 48-55.

\_\_\_\_\_ (2007): “El rol de los principios en la aplicación del Derecho del Trabajo. Antecedentes conceptuales sobre el estado del arte en Chile”, en: Revista Laboral Chilena (N° 11), pp. 59-69.

PERELLO DOMENECH, ISABEL (2003): “Notas sobre el concepto de razonabilidad y su uso en la jurisprudencia constitucional”, en: Jueces para la Democracia (N° 46), pp. 75-82.

PERELMAN, CHAÏM Y OLBRECHTS-TYTECA, LUCIE (2016): Tratado de la argumentación. La nueva retórica, 2ª edición (Madrid, Gredos).

PERLINGIERI, GIOVANNI (2016): Aspectos aplicativos de la razonabilidad en el Derecho civil (Traducc. Agustín Lana Serrano, Madrid, Dykinson).

PICO I JUNOY, JOAN (2001): "Aproximación al principio de la buena fe procesal en la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil", en: Revista Jurídica de Cataluña (Vol. 100, Nº 4), p. 957.

PLA RODRÍGUEZ, AMÉRICO (1990): Curso de Derecho Laboral (Montevideo, Ediciones Idea), tomo I, volumen I.

\_\_\_\_\_ (2015): Los principios del Derecho del Trabajo, 4ª edición (Montevideo, Fondo de Cultura Universitaria).

POQUET CATALÁ, RAQUEL (2011): La actual configuración del poder disciplinario empresarial (Valencia, Tirant lo Blanch).

PORTOCARRERO QUISPE, JORGE ALEXANDER (2016): "Sobre la razonabilidad y la racionalidad en la motivación de las resoluciones judiciales", en: Cuadernos sobre Jurisprudencia Constitucional (Nº 11), pp. 209-225.

RAMIREZ BENDALA, MARÍA DOLORES (2013): "Despido objetivo ex art. 52.c) TRLET: Causas económicas. Concurrencia y acreditación de las causas. Razonabilidad de la medida y control jurisdiccional", en: Aranzadi Social (Nº 3), pp. 279-288.

RIZZO, VITO (2018): "Principios, cláusulas generales, proporcionalidad, razonabilidad y contrato", en: Pérez-Serrabona González, José Luis (Dir.), Derecho privado, responsabilidad y consumo (Pamplona, Aranzadi), pp. 731-742.

RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, MIGUEL (2003): "Tutela judicial efectiva, garantía de indemnidad y represalias empresariales", en: Sala Franco, Tomás; Ramírez Martínez, Juan Manuel y Borrajo Dacruz, Efrén (Coords.), Derecho Vivo del Trabajo y Constitución. Estudios en Homenaje al Profesor Fernando Suárez González (Madrid, La Ley), pp. 635-662.

ROJAS RIVERO, GLORIA P. (1993): Traslado y desplazamiento de trabajadores (Madrid, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

ROMAN DE LA TORRE, MARÍA DOLORES (1992): Poder de Dirección y contrato de trabajo (Valladolid, Gapehus).

ROMERO SEGUEL, ALEJANDRO (2003): "El principio de buena fe procesal y su desarrollo en la jurisprudencia, a la luz de la doctrina de los actos propios", en: Revista Chilena de Derecho (Vol. 30), pp. 167-172.

SAN MARTIN NEIRA, LILIAN (2011): "El criterio de lo 'razonable'. Una herramienta para delimitar la carga del perjudicado de evitar o mitigar el daño", en: Derecho y Justicia (Nº 1), pp. 43-66.

SAPAG, MARIANO A. (2008): "El principio de proporcionalidad y de razonabilidad como límite constitucional al poder del Estado: un estudio comparado", en: Dikaion (Año 22, Nº 17), pp. 157-198.

TAVOLARI OLIVEROS, RAÚL (1994): Comentarios procesales (Valparaíso, Edeval).

TERRADILLOS ORMAETXEA, EDURNE (2017): “El principio de proporcionalidad como referencia garantista de los derechos de los trabajadores en las últimas sentencias del TEDH dictadas en materia de ciberderechos: un contraste con la doctrina del Tribunal Constitucional español”, en: Revista de Derecho Social (Nº 80), pp. 139-162.

TOMÁS MARTÍNEZ, GEMA (2015): “La sustitución del ‘buen padre de familia’ por el estándar de la ‘persona razonable’: reforma en Francia y valoración de su alcance”, en: Revista de Derecho Civil (Vol. II, Nº 1), pp. 57-103.

UGARTE CATALDO, JOSÉ LUÍS (2009): “Tutela laboral de derechos fundamentales y carga de la prueba”, en: Revista de Derecho (Valparaíso) (Vol. XXXIII), pp. 215-228.

VIDAL OLIVARES, ÁLVARO (2002): “La noción de persona razonable en la compraventa internacional”, en: Cabanillas Sánchez, Antonio (Coord.), Estudios jurídicos en homenaje al profesor Luis Díez-Picazo (Madrid, Thomson/Civitas), tomo II, pp. 3277-3306.

ZEISS, WALTER (1979): El dolo procesal (Traducc. Tomás A. Banzhaf, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América).

#### JURISPRUDENCIA CITADA

SOCIEDAD ANDES MAR BUS (1968): Corte Suprema 29 de abril de 1968 (queja), en: Revista de Derecho y Jurisprudencia T. LXV (1968), I, sección 3ª, pp. 44-45.

BRAVO VERA, HÉCTOR (1982): Corte Suprema 07 de enero de 1982 (queja), en: Revista de Derecho y Jurisprudencia T. LXXIX (1982), I, sección 3ª, pp. 1-5.

SEPÚLVEDA UGALDE, HERNÁN CON RADIO JOSÉ MIGUEL CARRERA (1985): Corte de Apelaciones de Santiago 12 de abril de 1985 (apelación), en: Revista de Derecho y Jurisprudencia T. LXXXII (1985), I, sección 3ª, pp. 52-53.

SUPERMERCADOS UNIMARC LTDA. (1987): Corte Suprema 16 de agosto de 1987 (queja), en: Revista de Derecho y Jurisprudencia T. LXXXIV (1987), II, sección 3ª, pp. 75-76.

ALMARZA CON CORPORACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES MUNICIPALIDAD LAS CONDES (1987): Corte de Apelaciones de Santiago de 6 de octubre de 1987 (apelación), en: Gaceta Jurídica Nº 88 (1987), pp. 85-86.

TRUFELLO CAMPODÓNICO, DINO (1988): Corte Suprema de 20 de diciembre de 1988 (queja), en: Gaceta Jurídica Nº 102 (1988), pp. 83-86.

MANQUELIPE, JORGE LUIS CON LUIS Y SERGIO PADILLA LIMITADA (1992): Corte Suprema de 20 de mayo de 1992 (queja), en: Gaceta Jurídica Nº 143 (1991), pp. 110-113.

UGARTE ATALA, MARCO CON AGENCE FRANCE PRESSE (1992): Corte Suprema 29 de septiembre de 1992 (queja), en: Revista de Derecho y Jurisprudencia T. XXXIX (1992), I, sección 3ª, pp. 173-179.

JAIME MEDERO CANIVILLO (1996): Corte de Apelaciones de Antofagasta 7 de agosto de 1996 (apelación), en: Revista de Derecho y Jurisprudencia, T. XCIII (1996), I, sección 3ª (1996), pp. 118-120.

LETELIER GUZMÁN, JUAN CON RENTA NACIONAL CÍA. DE SEGUROS DE VIDA (2001): Corte de Apelaciones de Santiago de 9 de enero de 2001 (apelación), en: Gaceta Jurídica N° 247 (2001), pp. 217-2019.

SOCIEDAD CLÍNICA IQUIQUE S.A. (2001): Corte de Apelaciones de Iquique 7 de marzo de 2001 (Amparo económico), en: Revista de Derecho y Jurisprudencia T. XCVIII (2001), I, sección 5ª, pp. 50-66.

FULL INOX LTDA. (2001): Corte de Apelaciones de San Miguel de 07 de diciembre de 2001 (apelación), en: Gaceta Jurídica N° 258 (2001), pp. 217 - 219.

SERVIMAR LIMITADA CON SERVICIO DE SALUD DE TALCAHUANO (2002): Corte de Apelaciones de Concepción de 20 de junio de 2002 (protección), en: Gaceta Jurídica N° 267 (2002), pp. 31-33.

BUSTOS MUÑOZ, MARCOS CON CÍA. DE TELECOMUNICACIONES DE CHILE (2003): Corte Suprema 28 de enero de 2003 (casación en el fondo), en: Revista de Derecho y Jurisprudencia T. C (2003), I, sección 3ª, pp.11-16.

MELO PÉREZ, SANDRO MAURICIO CON TYEMPO LIMITADA (2002): Corte de Apelaciones de Valparaíso 11 de julio de 2003 (apelación), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

AGUIRRE CASTILLO Y OTRO CON MAQUINARIAS Y CONSTRUCCIONES CERRO ALTO LTDA. Y OTRA (2004): Corte de Apelaciones de Copiapó 18 de febrero de 2004 (apelación), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

DÍAZ CETINIC CON CÍA. CONTRACTUAL MINERA CANDELARIA (2004): Corte de Apelaciones de Copiapó 19 de febrero de 2004 (apelación), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

UMAÑA QUEVEDO, RAMÓN CON HUGO ESCOBAR ALRUIZ (2005): Corte Suprema 27 de octubre de 2005 (casación en la forma y en el fondo), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

GÁLVEZ IBARRA, ROSA CON SERVICIOS IDEAL LTDA. (2006): Corte Suprema 24 de enero de 2006 (casación en el fondo), en: Revista de Derecho y Jurisprudencia (2006), I, sección 3ª, pp. 225-228.

HERRERA BECERRA, MANUEL CON NEIRA PEZOA, JUAN (2006): Corte Suprema 15 de mayo de 2006 (casación en la forma y en el fondo), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

HERMANN MAUL, CARL CON SOCIEDAD AGRÍCOLA HARAS DE PIRQUE S.A. (2006): Corte Suprema 16 de mayo de 2006 (casación en el fondo), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

IRARRÁZVAL FABIA, RENÉ FLORENCIO CON EMPRESA DE TRANSPORTES DE PASAJEROS METRO S.A. (2006): Corte Suprema 17 de agosto de 2006 (casación en el fondo), en: Fallos del Mes N° 536 (2005-2006), pp. 2213-2218.

JOSÉ SEPÚLVEDA ORMEÑO CON RED TELEVISIVA MEGAVISIÓN S.A. (2007): Corte de Apelaciones de Concepción 18 de octubre de 2007 (apelación), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

DÍAZ GALLEGOS, VALERIA CON DELOITTE & TOUCHE LIMITADA (2008): Corte Suprema 29 de abril de 2008 (casación en el fondo), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

BERMÚDEZ GIL, MARYLEN ALEJANDRA CON HERRERA PAREDES Y OTRA (2008): Corte de Apelaciones de Valparaíso 09 de diciembre de 2008 (apelación), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

CHACÓN NÚÑEZ, VERÓNICA INÉS CON FOTO STÉREO S.A. (2009): Corte Suprema 01 de julio de 2009 (casación en el fondo), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

FUENTES SOTO, LUIS HERNÁN CON SOCIEDAD HIPÓDROMO CHILE S.A. (2009): Corte de Apelaciones de Santiago 16 de septiembre de 2009 (apelación), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

VÁSQUEZ DURÁN CON MODAS EVITA S.A. (2010): Corte Suprema 28 de julio de 2010 (casación en el fondo), en: Fallos del Mes N° 554 (2010), p. 513.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO CON SU BUS CHILE S.A. (2010): Corte de Apelaciones de Santiago 19 de octubre de 2010 (nulidad laboral), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

AGUIRRE HENRÍQUEZ, CÉSAR ANTONIO CON CIDEF MERCANTIL S.A. Y OTROS (2010): Corte Suprema 03 de noviembre de 2010 (casación en la forma y en el fondo), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

CULTIVOS MARINOS CHILOÉ LTDA. CON DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO (2010): Corte de Apelaciones de Puerto Montt 08 de noviembre de 2010 (apelación), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

ALARCÓN CON CONDEZA (2011): Corte de Apelaciones de Concepción 02 de mayo de 2011 (nulidad laboral), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

OSSES CON BANCO DEL ESTADO CENTRO DE SERVICIOS-SERVIESTADO S.A. (2012): Corte de Apelaciones de Santiago 10 de enero de 2012 (nulidad laboral), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

XIMENA MACARENA TRIVERY RIVEROS CON UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO (2013): Corte de Apelaciones de Concepción 22 de enero de 2013 (nulidad laboral), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIMITADA CON INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO DE TALCAHUANO (2013): Corte de Apelaciones de Concepción 24 de enero de 2013 (nulidad laboral), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

ÁLVAREZ CON PROVEEDORA DE SERVICIOS CASABLANCA S.A. (2013): Corte de Apelaciones de Temuco 29 de abril de 2013 (nulidad laboral), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

PATRICIA ANDREA NEGRÓN GARCÍA EN FAVOR DE SUS HIJOS JOAQUÍN AUGUSTO, FELIPE IGNACIO Y CATALINA BELEN CON CONTRA ANTONIO FERNANDO SANZ RUÍZ (2014): Corte de Apelaciones de Puerto Montt 05 de mayo de 2014

(protección), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

INMOBILIARIA INVERSALUD S.A. CON INSPECCIÓN DEL TRABAJO (2014): Corte de Apelaciones de Temuco 09 de mayo de 2014 (apelación), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

RIVERA PAVEZ, NICOLE CON HIPERMERCADO NOS LTDA. (2014): Corte Suprema 23 de junio de 2014 (unificación de jurisprudencia), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

VEAS CON MAQUINARIAS OLMUE LIMITADA (2014): Corte de Apelaciones de La Serena 29 de julio de 2014 (nulidad laboral), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

ARÉVALO CON INGENIERÍA MECATEC CHILE LTDA. (2014): Corte de Apelaciones de Santiago 27 de octubre de 2014 (nulidad laboral), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

SERVICIOS GENERALES FULCLEAN S.A. CON INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO (2014): Corte de Apelaciones de Santiago 30 de diciembre de 2014 (nulidad laboral), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

CONTRERAS MARCELO CON SOCOFAR LOGÍSTICA LTDA. (2015): Corte de Apelaciones de Santiago 21 de agosto de 2015 (nulidad laboral), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

TORO CON ASTUDILLO (2015): Corte de Apelaciones de La Serena 07 de septiembre de 2015 (nulidad laboral), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

CARRASCO, PATRICIA ORIANA CON HALES, FERNANDO (2015): Corte de Apelaciones de Valdivia 27 de noviembre de 2015 (nulidad laboral), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

ESQUIVEL CON CANAL 13 (2016): Corte de Apelaciones de Santiago 11 de abril de 2016 (nulidad laboral), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

JURÍDICA CON JURÍDICA (2016): Corte de Apelaciones de Santiago 28 de julio de 2016 (nulidad laboral), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO CON BANCO CRÉDITO E INVERSIONES (2018): Corte Suprema 12 de abril de 2018 (unificación de jurisprudencia), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

OLIVARES ROJAS, MARIO CON ISAPRE VIDA TRES S.A. (2018): Corte Suprema 3 de julio de 2018 (casación en el fondo), en: [www.poderjudicial.cl](http://www.poderjudicial.cl).

## NORMAS JURÍDICAS CITADAS

LEY N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. Diario Oficial, 15 de junio de 2017.

LEY N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación. Diario Oficial, 24 de julio de 2012.

CÓDIGO CIVIL. Decreto con Fuerza de Ley N° 1, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado

del Código Civil; de la Ley N°4.808, sobre registro civil, de la Ley N° 17.344, que autoriza cambio de nombres y apellidos, de la Ley N° 16.618, Ley de menores, de la Ley N° 14.908, sobre abandono de familia y pago de pensiones alimenticias, y de la Ley N° 16.271, de impuesto a las herencias, asignaciones y donaciones. Diario Oficial, 30 de mayo de 2000.

CÓDIGO DEL TRABAJO. Decreto con Fuerza de Ley N° 1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Diario Oficial, 31 de julio de 2002.