Artículo: El principio de la bilateralidad en la terminación del contrato individual del trabajo
Revista: Nº192, año LX (Jul-Dic, 1992)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Nº 192
AÑO LX
JULIO-DICIEMBRE 1992
Fundada en 1933

ISSN 0303 - 9986

BIBLIOTECAS

REVISTA DE DERECHO

UNIVERSIDAD DE CONCEPCION

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Artículo: El principio de la bilateralidad en la terminación del contrato individual del trabajo
Revista: Nº192, año LX (Jul-Dic, 1992)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

EL PRINCIPIO DE LA BILATERALIDAD EN LA TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

PABLO SAAVEDRA BELMAR
Profesor Derecho Laboral
Universidad de Concepción

Hasta la dictación de la Ley 16.455 del año 1966, el obrero o empleado sólo podía dar por terminado su contrato de trabajo mediante el respectivo desahucio. La vía que pudiéramos denominar contenciosa le estaba vedada. El empleador, en cambio, podía despedir, tenía ya a la época la aptitud jurídica para demandar de desafuero y era, por cierto, titular de la posibilidad de desahuciar con amplitud y alcance que, en una evolución más equitativa, no han vuelto a reconocérsele.

Surge con esa ley, entre otras tantas innovaciones, un mejor grado de equilibrio de posiciones jurídicas. El trabajador pasa a ser eventual sujeto activo de un "despido". Desde esa época puede dar por terminado su contrato laboral por incumplimiento de la parte empleadora, impetrando las indemnizaciones a que haya lugar. Esto da por resultado el reconocimiento en su favor de un atributo que desde entonces caracteriza entre nosotros el tema en estudio y que calificamos como bilateralidad, desde que cualquiera de las partes puede sancionar la conducta de la otra dando por terminado el vínculo. Es en esta forma de sanción donde surge el aspecto nuevo, desde el punto de vista de quien presta los servicios. El trabajador siempre ha podido desahuciar, desde los albores de la legislación laboral chilena. El desahucio o el simple alejamiento o abandono de función ha sido muchas veces intempestivo, sin posibilidades efectivas de ser arrastrado a un litigio por los daños causados. El lenguaje del texto más reciente, la Ley 19.010, nos habla de renuncia, concordando tal vez con el vocablo de uso práctico en el ámbito laboral. Faltaba admitir la legitimidad recíproca del despido ejercido por el propio trabajador; era de toda justicia otorgar respaldo legal al "despido indirecto".

Como señala Mario de la Cueva, "el acto o la omisión pueden tener un doble origen: el obrero tiene el deber de poner su energía de trabajo a disposición de la empresa, pero como esa energía está íntimamente unida a la persona humana, se crea entre las partes, independientemente de lo que pudiera llamar-

Artículo: El principio de la bilateralidad en la terminación del contrato individual del trabajo
Revista: Nº192, año LX (Jul-Dic, 1992)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

se la relación patrimonial de trabajo, una relación personal, cuya principal característica es la consideración y respeto mutuo que deben darse los trabajadores y los patronos; todo acto que perturbe en forma grave esa relación personal será causa de rescisión de las relaciones de trabajo". Para este autor, "la diferencia entre rescisión y terminación consiste en que la primera toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones; en tanto la segunda deriva de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica" [1].

En la regulación de la Ley 16.455 se permite al trabajador, en el artículo 9 inciso cuarto, poner término al contrato y recurrir al respectivo Juzgado para que éste fije la indemnización que proceda.

La disposición, como otras de ese texto legal, contenía una avanzada concepción social y jurídica. Hay aspectos de esa norma inicial que ha sido necesario restablecer, en la evolución legal del tema.

Se prevenía, como referencia general, la misma enunciación de causales de extinción de contrato que se contenía en el artículo segundo de la ley, sancionando con ellas al empleador, "en lo que le sean aplicables". Las normas de competencia y de procedimiento eran las mismas que regían los despidos por iniciativa patronal, siendo digno de especial mención que el ejercicio de la acción laboral procedía "sin perjuicio de las acciones civiles y criminales que el trabajador pudiere deducir en contra del empleador". No hemos vuelto a contar con una disposición tan explícita y completa en este último aspecto. Cierto es que si en la infracción del empleador se llegare, aun hoy día, a tipificar figuras penales, como por ejemplo lesiones, nada impedirá el ejercicio separado de la acción criminal que corresponda. Sin embargo, los preceptos laborales no han vuelto a plantearse con esta amplitud. De otra parte, la admisibilidad expresa de acciones civiles, que no se ha reiterado en las normas subsiguientes al art. 9 inciso 4° de la Ley 16.455, abría paso a una evidente posibilidad de impetrar acciones indemnizatorias por perjuicios evaluados según el Derecho Común. Actualmente, dentro de los principios en análisis, ocupa un lugar relevante y limitativo el de la incompatibilidad de indemnizaciones, inclusive dentro del ámbito estrictamente laboral. Sólo por excepción, como tendremos oportunidad de reiterar a propósito del principio precedentemente aludido, el art. 69 de la Ley 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, admite el ejercicio, por parte del trabajador víctima del riesgo o de sus sucesores, de acciones civiles dirigidas a obtener las indemnizaciones que fueren competentes cuando en el siniestro ha mediado culpa o dolo de parte del empleador.

Retornando a los lineamientos de la Ley 16.455 en este tema, cabe consignar que nos encontramos en presencia, por vez primera, del llamado despido indirecto. Deriva su nombre de la circunstancia de que ha sido la conducta de la parte empleadora la que ha llevado al trabajador a una situación insostenible, sin

[1] Mario de la Cueva. *Derecho Mexicano del Trabajo*, pág. 808.

Artículo: El principio de la bilateralidad en la terminación del contrato individual del trabajo
Revista: Nº192, año LX (Jul-Dic, 1992)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

poder perseverar en el desempeño de su labor ante el grave quebrantamiento del contrato por hecho o culpa del empleador. Este, en definitiva, resulta despidiendo "indirectamente" al trabajador. No exterioriza tal voluntad, pero infringe de tal manera el vínculo laboral que el prestador de servicios, en resguardo de su dignidad y de sus intereses, no puede sino marginarse de la empresa. Como nos dice Ernesto Krotoschin, "se admiten como causales, generalmente: el atraso o falta de pago de remuneraciones, la exigencia del empleador de que el trabajador haga un trabajo distinto del pactado (excediéndose el derecho de dirección), sobre todo cuando el cambio de tareas importa disminución de jerarquía o trae consigo otras desventajas; traslados no previstos en el contrato, medidas que tuvieren carácter vejatorio para el trabajador, falta de condiciones de higiene y seguridad (graves violaciones del deber de previsión), malos tratos de palabra o de hecho, etc. También se considera el hecho de dar trabajo suficiente al trabajador tratándose de trabajos que se remuneran a destajo" [2].

Instituido así el despido indirecto en nuestro Derecho, ha pasado a integrar de manera permanente la regulación de la terminación del contrato laboral. No obstante, por acción del legislador, el tema ha presentado diversos cambios, los que principalmente inciden en aspectos de procedimiento.

Así, la dictación del Decreto Ley 2.200 del año 1978 marcó el acento en la vía administrativa para el ejercicio de esta clase de derecho por parte del trabajador. De conformidad el art. 19 inciso tercero de ese texto, se previno que el trabajador debía comunicar la terminación a la respectiva Inspección del Trabajo, por escrito o verbalmente, dentro del quinto día hábil, dejándose constancia escrita de la causal invocada y de los hechos que la constituyen. Se complementaba la norma de manera tal que el inspector del trabajo competente estaba llamado a notificar de inmediato esas actuaciones al empleador o quien lo represente, diligencia que debía practicar personalmente, señalando en forma íntegra el apercibimiento contenido también en la ley, en el sentido de que si no mediare reclamo judicial del empleador dentro del término de quince días hábiles, el trabajador podría cobrar la indemnización correspondiente por la vía ejecutiva. Igual efecto se producía en caso de ser desestimada la acción de reclamo interpuesta por el empleador. Si, en cambio, la acción del empleador prosperaba, se entendía que el contrato terminaba por desahucio formulado por el trabajador. Se asignaba mérito ejecutivo a la sentencia adversa al empleador, y, a falta de reclamo de éste, el trabajador podía hacer valer, con igual alcance, el aviso presentado a la Inspección del Trabajo con timbre y fecha de recepción, o la copia autorizada del acta allí suscrita.

Los expresados cambios al sistema originario de la Ley 16.455 no fueron afortunados. El sistema de comunicación o aviso del trabajador a la Inspección podía prestarse a confusiones, máxime si su texto era incompleto o imperfecto, como para transformarse, eventualmente, en un título ejecutivo. La notifi-

[2] Ernesto Krotoschin. *Instituciones de Derecho del Trabajo*. pág. 551.

Artículo: El principio de la bilateralidad en la terminación del contrato individual del trabajo
Revista: Nº192, año LX (Jul-Dic, 1992)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

cación "personal" que se requería del inspector del trabajo constituía también motivo de dificultades diversas y, por otra parte, no se advertía fundamento de derecho para transformar en demandante al empleador y en demandado a quien impetraba su derecho patrimonial a ser indemnizado.

La Ley 18.018, de 14 de agosto de 1981, mantuvo sin variaciones el procedimiento de despido indirecto recién resumido.

Fue la Ley 18.372, de 17 de diciembre de 1984, a la que fundamentalmente se recuerda por haber restablecido un monto indemnizatorio mínimo de carácter legal, rectificando en el tema a la ley precedentemente citada, la que además, en el tema que nos ocupa, tuvo por resultado restablecer, virtualmente, el sistema creado en la Ley 16.455. En efecto, la ley vuelve a asignar al trabajador que considera gravemente infringido el contrato por su empleador el cumplir con las etapas jurídicas de dar por terminado el contrato y de recurrir luego al Juzgado respectivo, dentro del plazo de 30 días hábiles contados desde la terminación, en procura de que se ordene el pago de la indemnización competente. Previene esta vez la norma que el trabajador deberá dar a la Inspección del Trabajo y al empleador avisos que constituyan formalidades similares a las que son exigibles, cuando media un despido propiamente tal. Todas estas modificaciones acerca del despido indirecto llevaron a una reformulación del artículo 19 del D.L. 2.200.

El Código del Trabajo de 1987 mantiene la regulación descrita, en su art. 162.

Las causales jurídicamente susceptibles de invocar para un despido indirecto experimentaron, así mismo, transformaciones, por cuanto, de la enunciación general, del antiguo artículo 2 de la Ley 16.455, ya en el D.L. 2.200 las causales de caducidad del contrato de trabajo se separan en dos grupos: las del art. 14, de contenido netamente laboral y las del art. 15 que constituían la versión entonces vigente de las causales de despido consagradas originariamente por el D.L. 32, del año 1973, cuyos contenidos se enlazaban muy notoriamente con los textos legales sobre seguridad del Estado y control de armas, extendiéndose además a otros aspectos constitutivos de actos de coacción y de violencia, trascendiendo inclusive el ámbito de la empresa respectiva. En verdad, estas últimas circunstancias difícilmente podían constituir conductas de la parte empresarial, en situaciones concretas.

El Código del Trabajo de 1987 mantuvo la regulación del despido indirecto, en el artículo 162 incisos 3º, 4º y 5º, estableciéndose como sus posibles fundamentos las causales contenidas en los artículos 156 y 157 del mismo texto, que respectivamente reproducen los arts. 14 y 15 del Decreto Ley 2.200. Es decir, el sistema de la Ley 18.372 conserva su vigencia.

No puede extrañar, en un sentido más amplio, que el Código del Trabajo citado se limita a recopilar y transcribir con la mayor fidelidad posible los textos legales que le sirvieron de base, si se tiene presente que la comisión designada por el Ejecutivo de la época para redactar el anteproyecto tuvo en consideración como uno de sus criterios básicos, según su Presidente, profesor don William Thayer, el "ceñirse de la manera más escrupulosa a los textos vigentes, sin

Artículo: El principio de la bilateralidad en la terminación del contrato individual del trabajo
Revista: Nº192, año LX (Jul-Dic, 1992)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

introducirles otras enmiendas que las adecuadas para cambiar las referencias que en ellos se hacían a una ley separada, por las correspondientes a una parte del proyecto de código (libro, título o párrafo). Incluso, las correcciones gramaticales (puntuación, sintaxis, redacción) se redujeron al mínimo, a fin de evitar a la Junta y sus comisiones asesoras la necesidad de examinar artículo por artículo el anteproyecto en su tarea de precaver cualquier inadvertida modificación del alcance de los preceptos" [3].

Necesario es referirnos a la actual Ley 19.010 para encontrar algunos cambios significativos en el tema que analizamos. El artículo 13 del texto vigente está específicamente destinado al despido indirecto.

Desde luego, como esquema general, mantiene la facultad del trabajador de dar por terminado el contrato y recurrir al Tribunal competente en procura de indemnización. Como necesaria concordancia con el nuevo plazo de reclamación por exoneración ejercida por el empleador, el trabajador pasa a contar también con el término de sesenta días hábiles para accionar judicialmente.

Además, en una regulación extraña, del todo ajena a una fundamentación jurídica plausible, se puede advertir que, en el inciso primero de aquel precepto, el trabajador queda habilitado, no sólo para impetrar la indemnización competente por el tiempo servido, sino que puede, al mismo tiempo, exigir la indemnización "establecida en el inciso cuarto del artículo 4". Es decir, la ley le confiere el derecho a ser indemnizado "por falta de preaviso". Si esta posibilidad resulta inexplicable en Derecho en los casos de despido propiamente tal, cuando se ha procedido en virtud de causales distintas del desahucio y de las necesidades de la empresa, más sorprendente es encontrar la compensación del preaviso en el despido indirecto. ¿De qué preaviso se trata? Sólo cabría interpretar que el despido infundado, directo o indirecto, debe ir aparejado de la compensación económica del preaviso por las razones históricas que permitían explicarse la institución en los tiempos de general aplicación del desahucio, como una forma de reparar una cesantía intempestiva, dando implícitamente por establecido que, normalmente, todo trabajador requiere de un lapso para su reubicación laboral y, a falta de ese lapso, a lo menos deberá disponer del valor que durante el mismo necesitaría devengar, para su necesario sustento.

Los recargos que el Juez puede imponer por sobre el resultado usual de los factores última remuneración mensual y número de años de relación contractual y que son aplicables en los casos de despido propiamente tal se mantienen con relación al despido indirecto. Del mismo modo, al trabajador que ejerce esta forma de conclusión del vínculo se le impone la obligación de formular los avisos que usualmente competen al empleador.

[3] W. Thayer A. y Antonio Rodríguez A. *Nuevo Código del Trabajo*. Editorial Jurídica Ediar Conosur Ltda. 1987. pág. 17.

Artículo: El principio de la bilateralidad en la terminación del contrato individual del trabajo
Revista: Nº192, año LX (Jul-Dic, 1992)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Y en definitiva, si se rechazare judicialmente el reclamo del trabajador, se entenderá que éste ha renunciado a su cargo. Esta renuncia debemos ubicarla cronológicamente en la ocasión en que ha dado por terminado el contrato, por cuyo motivo ninguna obligación laboral ni previsional empece desde entonces al empleador, cualquiera sea la duración del respectivo litigio.

Pertinente nos parece preguntarse si, en lo sustantivo y en lo procesal, existe un verdadero equilibrio entre el despido formulado por el empleador y aquel que ejerce el trabajador. Esto es, si sus posibilidades jurídicas y la forma de ejercerlas son igualmente equitativas.

En la regulación de las causales de terminación de contrato susceptibles de invocar se advierte, en primer término, que la enunciación general de causales previstas en los artículos 2 y 3 de la ley son plenamente aplicables al despido del trabajador, naturalmente, según las circunstancias de hecho que cada caso particular presente. En cambio, por su contenido, numerosas causales son del todo ajenas al empleador: negociaciones constitutivas de competencia desleal, ausencia al trabajo, abandono del mismo, etc., son consustanciales a obligaciones que sólo el trabajador puede dejar de cumplir. Es así que el artículo 13 del texto en vigor únicamente previene, como asidero del despido indirecto, las causales de los numerandos 1, 5, 6 y 7. De todos modos, las posibilidades concretas de agravio a los derechos básicos del prestador de servicios se pueden enmarcar debidamente dentro de esos casos. Basta recordar que quedan así comprendidas conductas empresariales que puedan tipificarse como falta de probidad, vías de hecho, injurias, conducta inmoral grave, actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos, perjuicio material causado intencionalmente en maquinarias, herramientas o útiles de trabajo -eventos éstos que suponen, por cierto, que se cause daño a elementos del trabajador- y, finalmente, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Es esta última causal, con su conocida amplitud, la que permite comprender el mayor número de eventuales incumplimientos de cualquiera de las partes del contrato laboral. Puede afirmarse que son ilimitadas las infracciones que conforme al art. 2 Nº 7 pueden consumarse, sujetándose su calificación definitiva, evidentemente, a la función jurisprudencial.

Con todo, necesario es advertir que no sólo cuenta el empleador con una gama mayor de posibles causales de despido que esgrimir, sino que, desde otro punto de vista, se encuentra en condiciones de incorporar en el contrato la enunciación de determinados hechos que, según las características de la empresa y de su giro, puedan configurar quebrantamientos graves de la relación. Esta formulación anticipada no es verosímil encontrarla consignada en un contrato laboral a iniciativa del trabajador y en su interés. Así, en fallo que se publica en la *Revista de Derecho y Jurisprudencia* [1], la Excma. Corte Suprema, conociendo

[1] Tomo 85, año 1988, segunda parte, sección tercera, pág. 94.

Artículo: El principio de la bilateralidad en la terminación del contrato individual del trabajo
Revista: Nº192, año LX (Jul-Dic, 1992)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

de un recurso de queja, asigna validez e imperatividad a una prohibición consignada en el reglamento interno de una empresa de transportes, el que se tuvo a su vez convencionalmente como parte del contrato individual del chofer cuyo incumplimiento grave consistió, precisamente, en violar la prohibición consignada en aquel reglamento que lo inhibía de entregar la conducción del vehículo a su cargo a un tercero. Probada la ocurrencia de este hecho, se estimó en la sentencia que "el actor infringió una obligación impuesta en el contrato, incumplimiento que reviste la gravedad suficiente, dado los términos prohibitivos con que fue establecida y que eran de conocimiento del demandante".

Aún más, en sentencia del Segundo Juzgado de Letras de San Carlos, confirmada por la Iltma. Corte de Apelaciones de Chillán y a cuyo respecto la Excma. Corte Suprema desestimó el recurso de queja interpuesto por parte del trabajador, según fallo de 25 de octubre de 1990, se ha llegado a aceptar por la jurisprudencia que determinados hechos en que incurrió el actor "constituyen una infracción grave a sus obligaciones contractuales, pues así lo convinieron las partes, quedando privado el Tribunal de la facultad de calificar la gravedad de la falta". En este caso, cuya doctrina nos parece extremadamente controvertible, se había consignado en el reglamento interno obligaciones del trabajador en cuanto a mantener sus actividades financieras de carácter personal ajenas a todo protesto de documentos mercantiles. Si bien esta circunstancia ha sido considerada en algunas sentencias como fundamento de la caducidad del contrato de trabajo, particularmente respecto de funcionarios bancarios por la transparencia exigible en su conducta ante la imagen que cada banco requiere mantener, lo novedoso y discutible incide en que el fallo aludido permite ampliamente a las partes configurar y anticipar contractualmente incumplimientos graves. No nos parece que pueda resultar así privado el Tribunal de "calificar la gravedad de la falta". Ahora bien, si ello se acepta, se amplía el ámbito de los quebrantamientos contractuales en que eventualmente puede incurrir el trabajador dando mérito para su despido, porque no es verosímil esperar que en un reglamento interno encontremos imperativos de conducta impuestos a la parte empresarial, cuya infracción pueda llegar a fundamentar un despido indirecto.

Desde el punto de vista estrictamente procesal, evaluar o comparar la posición en que se encuentran las partes del contrato de trabajo, nos lleva también a algunas conclusiones. Desde luego, el peso de la prueba en su aspecto más crucial, cual es el acreditar la infracción del contrato que se imputa al otro contratante, cambia completamente según quien sea el que haya adoptado la decisión de dar por terminado el contrato. Si la iniciativa ha correspondido al trabajador, deberá afrontar el *onus probandi*, con todas las consecuencias que de ello derivan. Por mencionar sólo un aspecto práctico en el ámbito de la prueba testimonial, es sabido que un empleador puede contar con los restantes trabajadores de la empresa, sin afrontar la eventualidad de tachas, por expresa tolerancia legislativa en la materia. En cambio, el trabajador difícilmente puede lograr que acepten aparecer en la lista respectiva sus ex compañeros de labores. En el mejor de los casos podría obtener el concurso de dirigentes sindicales, quienes atendido su fuero pueden desenvolverse con cierta independencia en el Tribu-

Artículo: El principio de la bilateralidad en la terminación del contrato individual del trabajo
Revista: Nº192, año LX (Jul-Dic, 1992)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

nal. Puede también existir una limitante en cuanto a la disponibilidad de documentos incidentes en la terminación del contrato e inclusive en el conocimiento mismo de la existencia de ellos dentro de los antecedentes privados de la empresa. En el mejor de los casos, con la necesaria previsión de datos, podrá recurrirse a la probanza de exhibición de documentos.

Por todo lo anterior, podemos afirmar que, en general, el camino es más arduo para el titular de la acción de despido indirecto. Este debe ponderar muy profundamente, con la necesaria asesoría, sus verdaderas posibilidades de éxito. Debe evaluar, asimismo, los efectos de la duración, generalmente prolongada, del litigio que asume. Porque en definitiva el trabajador emprende una vía sin soluciones intermedias. Si tiene éxito, el amparo que la estabilidad relativa le brinda se traducirá en las indemnizaciones por preaviso y por antigüedad, asumiendo en todo caso la irreversibilidad de su cesantía. Si, por el contrario, la *litis* le es adversa, simplemente, por una ficción jurídica, ha renunciado al cargo.

Dos lineamientos jurisprudenciales más nos parecen significativos en el tema en análisis y dignos de tenerse en vista en la aplicación concreta del despido indirecto.

La Ley 19.010 ha cuidado de perfeccionar una anterior norma en relación a las consecuencias de la omisión del aviso del despido patronal al consignar en el inciso 5° del artículo 4, refiriéndose tanto a esa comunicación como a la que debe dirigirse a la Inspección del Trabajo que "los errores en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones o su omisión no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 451 del Código del Trabajo".

Nada dice la ley sobre la omisión de los avisos que debe cursar el trabajador al ejercer un despido indirecto.

Todo debería conducirnos a suponer que el precepto recién citado podría extender sus efectos a esa situación recíproca. Sin embargo, en sentencia de 20 de abril de 1992, que desestima el respectivo recurso de queja, la Excma. Corte Suprema mantiene la doctrina adoptada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago y confirmada por la Iltma. Corte de Apelaciones de la capital, que se resume en el siguiente considerando de la sentencia de primera instancia: "Que el actor no rindió prueba suficiente para acreditar que dio cumplimiento a las comunicaciones legales relativas a su voluntad de poner término al contrato por incumplimiento grave de las obligaciones de parte del empleador, de modo que no resulta posible estimar que la relación terminó por esta misma circunstancia y por ende no corresponde reconocer en favor del actor el pago de la indemnización establecida en el artículo 159 del Código del Trabajo (hoy art. 5° de la Ley 19.010).

No podemos concordar con la sentencia que antecede, por asignar distintos efectos o consecuencias jurídicas a la omisión de los avisos de terminación de contrato emanados de las dos partes de la relación laboral.

En cambio, consideramos perfectamente ajustado a Derecho lo resuelto en un último aspecto jurisprudencial relevante que mencionaremos en el tema en análisis. Se trata, en síntesis, de dar legítima cabida al derecho de opción del

Artículo: El principio de la bilateralidad en la terminación del contrato individual del trabajo
Revista: Nº192, año LX (Jul-Dic, 1992)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

trabajador perjudicado por un cambio de labores dispuesto por la parte empleadora, en orden a ejercer, alternativamente, la facultad de reclamar de la medida ante la Inspección del Trabajo correspondiente, ejerciendo una vía claramente administrativa que le concede el artículo 12 del Código del ramo, o hacer valer derechamente el despido indirecto, según las reglas generales y atendiendo, especialmente, a la gravedad de la vulneración del contrato por parte del empleador.

En efecto, si bien el citado artículo del Código laboral establece el derecho del empleador de alterar la naturaleza de los servicios del trabajador, sin que ello importe a éste menoscabo, se instituye al mismo tiempo la facultad del afectado de impugnar la decisión adoptada ante el Inspector del Trabajo, dentro del plazo de treinta días a contar de la aplicación de tal medida y, aún más, se consagra la posibilidad de recurrir de la resolución funcionaria dentro del quinto día de notificada ante el Juez de Letras del Trabajo, la jurisprudencia que comentamos autoriza, como factible, obviar este camino y recurrir directamente al procedimiento de despido indirecto, si las circunstancias de cambio de funciones fueren de tal entidad que justifiquen un incumplimiento grave del contrato.

Nos encontramos, en resumen, ante una institución, el despido indirecto, que propugna un equilibrio, tal vez no logrado plenamente, pero que tiende con claridad a otorgar al trabajador la posibilidad de evaluar el límite de eventuales incumplimientos de la parte empleadora y hacerlos valer ante los tribunales en procura de impulsar el ejercicio de sus derechos indemnizatorios.

El aspecto más negativo en el intento de otorgar tal protección a la parte trabajadora radica tal vez en que, aun exitosa la acción indemnizatoria, el trabajador debe, en todo caso, enfrentar su cesantía. Es éste nuestro fundamento para sustentar que el despido indirecto, ejercido por trabajadores que gocen de fuero o inamovilidad, no puede sino comprender las indemnizaciones por años de servicios y por el lapso de fuero restante, solución que aunque no se encuentra regulada en la ley, es la única que permite impedir que la parte empleadora pudiera hostilizar, a través de graves incumplimientos, a trabajadores de esa índole, forzándolos a ejercer un despido indirecto con límite indemnizatorio común.