Artículo: El formalismo en el Derecho Laboral. En particular, el aviso de terminación de contrato individual de trabajo
Revista: Nº199, año LXIV (En-Jun, 1996)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

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

Nº 199
AÑO LXIV
ENERO - JUNIO 1996
Fundada en 1933

ISSN 0303 - 9986



REVISTA DE DERECHO

UNIVERSIDAD DE CONCEPCION

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Artículo: El formalismo en el Derecho Laboral. En particular, el aviso de terminación de contrato individual de trabajo
Revista: Nº199, año LXIV (En-Jun, 1996)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

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

EL FORMALISMO EN EL DERECHO LABORAL. EN PARTICULAR, EL AVISO DE TERMINACION DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

PABLO SAAVEDRA BELMAR
Profesor Derecho Laboral
Universidad de Concepción

Ha sido tradicional considerar el Derecho Laboral como una disciplina jurídica ajena a las exigencias formales.

Nos dice, por ejemplo, el autor Francisco Walker Linares: "Es un Derecho no formalista, siendo sencillo y claro, sin tecnicismos ni rigideces en su terminología"[1].

Por nuestra parte estimamos que, en verdad, es posible constatar en la actual legislación laboral chilena la existencia de múltiples manifestaciones de exigencias formales.

La afirmación usual, aludida inicialmente, sigue teniendo algún apoyo en el carácter consensual del contrato individual de trabajo. Con todo, la obligación de escriturar el pacto, que para fines distintos de la validez del vínculo pesa sobre el empleador, conlleva, en caso de omisión, los importantes efectos de la eventual aplicación de sanciones administrativas y de surgir la presunción simplemente legal de veracidad de las estipulaciones del contrato que afirme el trabajador.

[1] Francisco Walker Linares. *Nociones Elementales de Derecho del Trabajo*. Editorial Nascimento. Santiago. 1941. Página 15.

En el mismo sentido pueden consultarse:

Fernando Luco Echeverría. "Características del Derecho Laboral". Memoria de Prueba. Universidad de Chile. Santiago. 1967. Página 26.

Alfredo Gaete Berríos. *Principios Generales del Derecho del Trabajo*. Editorial Jurídica de Chile. 1951. Página 23.

Héctor Humeres Magnan y Héctor Humeres Noguer. *Manual del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 14ª Edición. Editorial Jurídica de Chile. 1994. Página 13.

Artículo: El formalismo en el Derecho Laboral. En particular, el aviso de terminación de contrato individual de trabajo
Revista: Nº199, año LXIV (En-Jun, 1996)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

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

Ahora bien, cualquier revisión, aun general de la legislación que nos preocupa nos da por resultado encontrar numerosísimas manifestaciones de formalidades.

En efecto, en el Derecho Laboral individual pueden señalarse, entre otras, las modificaciones convencionales del contrato, la necesidad de hacer constar los reajustes de remuneración derivados de normas legales o de instrumentos colectivos, actualizados a lo menos una vez al año, las autorizaciones para trabajar de los menores de dieciocho años que pueden llegar a requerir, inclusive, la decisión del Juez de Menores, el pacto acerca de trabajo extraordinario, la intervención de la Dirección o de los Inspectores del Trabajo en muy variadas ocasiones, el acuerdo sobre deducción de hasta el quince por ciento de remuneraciones a iniciativa del trabajador y cuyo destino es el pago de cualquiera índole de créditos ajenos a la obligación de retener o deducir por parte del empleador, la exigencia de controles de asistencia, la necesidad de llevar un libro auxiliar de remuneraciones, la constancia del otorgamiento de feriado, la escrituración del contrato de trabajadores eventuales, la formulación del reglamento interno, las intervenciones de quienes deben dar fe en los instrumentos en que consten renuncias, terminaciones de común acuerdo o finiquitos de los contratos individuales de trabajo, las distintas formas de aviso exigidas por el legislador con respecto a la otra parte y a la autoridad administrativa del trabajo con ocasión del término de la relación laboral, etc.

Podríamos afirmar que en lo que concierne al Derecho Colectivo la presencia del formalismo es notoriamente más acentuada. Prácticamente esa orientación constituye una constante.

Citaremos sólo algunos aspectos.

La formación de las entidades sindicales, aunque extremadamente simplificada en cuanto a la obtención de la personalidad jurídica por el propio texto constitucional vigente y por algunos de los que le precedieron, y expresada además en el Código[2], no excluye la necesidad de instrumentos imprescindibles, como son el acta de constitución y el texto de los estatutos, debidamente aprobados, con el requerimiento imprescindible del atestado de un Ministro de Fe en esas actuaciones. El texto legal confiere, inclusive, un término de noventa días a la autoridad administrativa laboral para ejercer la posibilidad de impugnaciones por eventuales ilegalidades de esas actuaciones.

En el desarrollo de las actuaciones de la entidad sindical, la presencia del aspecto formal es permanente. Y, podríamos agregar, el control o cautela de la autoridad -con fines que pueden ser ciertamente muy encomiables, como el contribuir a mantener el cumplimiento de los objetivos de los sindicatos y a la idoneidad del manejo de su patrimonio- se advierte de una manera ostensible, en menoscabo de la faceta o forma de expresión de la libertad sindical que sustenta o pretende la plena autonomía de los sindicatos.

[2] La expresión "Código", sin otra indicación, se entenderá referida al Código del Trabajo chileno.

Artículo: El formalismo en el Derecho Laboral. En particular, el aviso de terminación de contrato individual de trabajo
Revista: Nº199, año LXIV (En-Jun, 1996)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

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

Las elecciones de Directorio, las votaciones de censura, el registro mediante imprescindibles y oportunas comunicaciones, el conocimiento del balance y la facultad de imponerse de los libros de actas, son algunas de las múltiples manifestaciones de la permanente presencia de la Dirección del Trabajo, como entidad ésta que nos demuestra la presencia del Estado, en último término, como sujeto del Derecho Laboral en la actividad sindical.

La forma de protección denominada fuero o inamovilidad que ampara a candidatos a dirigentes, a dirigentes sindicales, a delegados sindicales o delegados del personal, cobra tal fuerza en el Derecho Laboral que el despido sin previa autorización judicial -litigio de desafuero- se ha estimado afecto a nulidad absoluta, por infringirse una norma prohibitiva, por muy graves que fueren los motivos determinantes de la decisión empresarial, con el consiguiente efecto de encontrarnos ante un caso de objeto ilícito, cuyo primer resultado concreto es la total ineficacia de la separación, debiendo reincorporarse el trabajador con el pleno derecho a todas las prestaciones del período intermedio.

Hasta la modificación impuesta por la ley 19.069, la disolución de los organismos sindicales presentaba tal grado de relevancia jurídica que se había asignado competencia al efecto a un Ministro de Corte de Apelaciones. Desde la vigencia de esa ley debe conocer el Juez de Letras del Trabajo respectivo.

Lo expresado es, en general, plenamente aplicable a las organizaciones suprasindicales, como sucede con las federaciones, confederaciones y centrales sindicales.

Podemos afirmar que en materia de negociación colectiva el formalismo llega prácticamente a la ritualidad.

Desde la definición legal, contenida en el art. 303 del Código, se advierte que nos encontramos ante un procedimiento.

Y, necesario es agregar, se trata de un procedimiento, que si bien privilegia la voluntad de las partes y tiende, por todos los medios, al logro de una solución directa, en lo posible ajena a presiones, es en cambio riguroso en la secuencia de las variadas etapas y de los numerosos plazos que contempla, admitiéndose sólo como excepcional la posibilidad de que las partes tengan la atribución de diferir o prorrogar algunos términos o diligencias.

Podríamos destacar como un ejemplo del extremado formalismo que rige esta materia la norma contenida en el artículo 345 numerando segundo del Código, en la que se expresa que el contrato colectivo "no podrá válidamente contener estipulaciones que hagan referencia a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores, sin entrar a especificarlos". Luego, cada contrato colectivo debe bastarse a sí mismo. No es eficaz la mención o alusión a convenciones anteriores. Difícil es poder encontrar mayor rigor formal.

Aspectos tales como la oportunidad y requisitos de la última oferta del empleador, del eventual retiro de ésta, de la votación en materia de huelga, de la constitución del compromiso en materia de arbitraje obligatorio, etc., reafirman nuestro predicamento central.

Inclusive en el Derecho Procesal Laboral propiamente tal, se ha derogado la posibilidad que se solía citar en relación al juicio del trabajo como máxima

Artículo: El formalismo en el Derecho Laboral. En particular, el aviso de terminación de contrato individual de trabajo
Revista: Nº199, año LXIV (En-Jun, 1996)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

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

expresión del principio de la oralidad y, por ende, de la simplicidad de ese procedimiento, en cuanto la demanda se podía plantear ante el Tribunal en forma verbal.

Ahora bien, dentro de este contexto que nos permite, con claros fundamentos, encuadrar el Derecho Laboral chileno en vigor como claramente formalista, es nuestro propósito marcar el acento en lo relativo al mismo tema en materia de avisos que inciden en la terminación del contrato individual de trabajo.

En general, salvo en algunos excepcionales casos que atañen a ciertas causales de las contenidas en el artículo 159 del Código, aquel de los contratantes que decide poner término al vínculo laboral debe dar aviso a la otra parte y a la Inspección del Trabajo.

El aviso al otro titular del contrato tiene usualmente, como oportunidad legal, el término de tercero día hábil de producida la separación a excepción, por una parte, del caso fortuito o fuerza mayor en cuyo caso ese plazo pasa a ser de seis días, también hábiles, y por otra, deben considerarse las situaciones en que la ley da cabida o impone el preaviso, formulado con anticipación de treinta días con respecto a la extinción del vínculo, como sucede, taxativamente, en los eventos de renuncia del trabajador (art. 159 Nº 2), desahucio dado por el empleador (art. 161 inciso primero) o del ejercicio, también ejercido por el empleador, de la causal de necesidades de la empresa (mismo art. 161, inciso segundo).

Como pauta básica el aviso a la Inspección del Trabajo debe cursarse dentro del mismo plazo de tres o seis días ya aludido, según corresponda. Ese organismo, con arreglo al art. 162 inciso segundo del Código, está obligado a llevar un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se le envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Ahora bien, de acuerdo a una regulación que es muy trascendente en el tema específico al que nos encontramos abocados, el artículo 162 inciso primero exige que en el aviso dirigido al trabajador exprese "la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales".

La misma norma es aplicable correlativamente, en lo pertinente, por aplicación del art. 171 inciso tercero del Código cuando el trabajador ejerce por propia decisión la forma de término de contrato que en doctrina se conoce con el nombre de autodespido o despido indirecto.

Es el caso que la jurisprudencia de nuestros Tribunales ha asignado, por lo general, al contenido de este aviso una relevancia tal entidad o significación que no sólo se extrema el formalismo laboral que hemos venido comentando, sino que, inclusive, creemos, se puede llegar a distorsionar en gran medida el propósito perseguido por el legislador, que no puede haber sido otro que proporcionar al receptor del aviso los antecedentes que conduzcan a la información necesaria para comprender las motivaciones invocadas, las que, por lo demás, son de continuo ya plenamente conocidas o previsibles para él.

En un aspecto conexo constituye materia resuelta de manera prácticamente uniforme el que los fundamentos y causales del despido no pueden alte-

Artículo: El formalismo en el Derecho Laboral. En particular, el aviso de terminación de contrato individual de trabajo
Revista: Nº199, año LXIV (En-Jun, 1996)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

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

rarse o cambiarse una vez formulados en el respectivo aviso. Ello es de lógica evidente, porque admitir lo contrario podría implicar indefensión [3].

De otra parte, si los hechos están correctamente señalados y descritos, puede perfectamente estimarse, como igualmente lo ha reconocido alguna jurisprudencia, que es al Juez a quien compete encuadrar la situación dentro de las distintas causales legales de terminación de contrato, porque ello puede resultar ajeno a las posibilidades de quien formula el aviso, particularmente si se trata de un trabajador.

En cambio, lo que resulta controvertible es determinar cuál es el grado de precisión o detalle que debe expresarse en el aviso de despido, fundamentalmente en relación con los hechos que se hacen valer como motivación de la extinción del vínculo.

Un importante litigio de esta jurisdicción que se encuentra afinado en la etapa que podríamos denominar propiamente laboral, y que se ha caratulado "Céspedes con Banco del Estado de Chile" rol 1.400 del Juzgado de Lota, se originó debido a que ese Banco separó al trabajador imputándole "falta de probidad y el usufructo de dineros provenientes de créditos otorgados por él, así como que dio créditos sin garantías suficientes por $23.901.600".

En la sentencia definitiva de primera instancia se desechó la reclamación del trabajador, pero la I. Corte de Apelaciones de Concepción revocó, ordenando indemnizar al actor, teniendo fundamentalmente en vista que no se precisó por la parte empleadora los hechos que habrían podido permitir la defensa del afectado: fechas, naturaleza de los préstamos, a quiénes se otorgaron, etc., lo que habría importado la más absoluta ignorancia de lo que se le imputaba. Con todo, en la sentencia de alzada se señala textualmente que la gestión administrativa del actor "no estuvo del todo exenta de reproches justificados por parte de sus superiores".

Deducido por el Banco demandado ante la Excma. Corte Suprema recurso de queja, éste fue desestimado.

La sentencia en comento, ya ejecutoriada, ha tenido una trascendencia inusual en nuestro Derecho, al servir de base para la interposición de una nueva demanda por ese ex trabajador, ahora ante la jurisdicción civil, por responsabilidad extracontractual, persiguiéndose ahora indemnizaciones por daños morales y materiales supuestamente originados por los agravios experimentados por ese ex trabajador al resultar exonerado de tal forma. La sentencia de primera instancia, que se encuentra actualmente recurrida, ha sido favorable al demandante, abriendo un importantísimo y no menos inquietante, para los empleadores, campo de posibilidades litigiosas para los casos en que se ejercen causales de despido que puedan ser particularmente lesivas, como el esgrimir falta de probi-

[3] En este sentido, puede consultarse la sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago de fecha 19 de junio de 1995, dictada respecto a recurso de apelación interpuesto por doña Silvia Marchant G., publicada en la *Revista de Derecho y Jurisprudencia*. Tomo XCII, Segunda Parte, Sección Tercera. Página 129.

Artículo: El formalismo en el Derecho Laboral. En particular, el aviso de terminación de contrato individual de trabajo
Revista: Nº199, año LXIV (En-Jun, 1996)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

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

dad. Por sólo mencionar un aspecto, la incompatibilidad de indemnizaciones, que es un principio en materia de terminación de contratos laborales, desaparecería ante sentencias de esa índole.

No es el propósito ni los alcances de estos comentarios el analizar tales perspectivas.

Se ha aludido a ese caso jurisprudencial sólo para destacar la relevancia asignada por los Tribunales al tenor muy claro, preciso y aun exhaustivo que debería tener el aviso en estudio.

En el mismo sentido, la I. Corte de Apelaciones de Concepción ha mantenido su criterio de extremado formalismo en la materia, al fallar en el proceso Rol Laboral 169-96, caratulado "Virgilio Camiglia con Alimentos Marinos S.A.", con fecha 19 de julio de 1996, confirmando la sentencia del Tribunal a quo, de la forma que se expresa en los considerandos que pasamos a transcribir:

"1. Que en la comunicación del despido que el empleador le remitió al demandante y que rola a fs. 1 de estos autos, luego de señalarse las causales que lo motivan, menciona textualmente como hechos en que se fundan 'el mal uso de su cargo para beneficiar a algunos en particular -su cargo era el de Jefe de Servicios de Terceros, según se lee en la misma comunicación- buscando una retribución personal, se estima también no haber ejercido una fiscalización sobre algunos trabajos de dudosa ejecución con el consiguiente perjuicio para la Empresa'.

"2. Que basta una lectura de aquella comunicación para concluir que en ella no se da cumplimiento a lo que ordena el inciso primero del artículo 162 del Código del Trabajo. En efecto, sólo se hacen afirmaciones genéricas e incluso meras estimaciones que imposibilitan cualquier defensa por parte del trabajador.

"Tan cierto es lo señalado que solamente en la contestación de la demanda se ha pretendido concretar algunos hechos en los que se funda el despido. Por ello solamente en esta etapa del proceso se sabe que 'el mal uso de su cargo' que habría efectuado Virgilio Camiglia, 'buscando una retribución personal', se hace consistir en algunos préstamos en dinero que habría solicitado a tres contratistas.

"En estas condiciones, sin duda que el trabajador ha estado en total imposibilidad de rebatirlos, explicarlos o aceptarlos. En otras palabras, el aviso de despido lo ha dejado en total indefensión en relación a los cargos que se le formularon para poner término a la relación laboral que lo unía a su empleador.

"Debe así estimarse que el despido es injustificado y por tanto corresponde dar lugar, como se ha hecho en la sentencia de primer grado, a lo pedido en la demanda.

"Que, en todo caso, debe agregarse en lo que dice relación con la causal de despido fundada en el incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato por parte del trabajador, señalar que no consta que ésta haya incumplido alguna.

"En efecto, y al parecer este motivo de despido la basa la demandada

Artículo: El formalismo en el Derecho Laboral. En particular, el aviso de terminación de contrato individual de trabajo
Revista: Nº199, año LXIV (En-Jun, 1996)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

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

en que el trabajador no habría ejercido fiscalización sobre algunos 'trabajos de dudosa ejecución'; sin embargo, ni siquiera se demostró por aquélla que éste haya tenido entre sus obligaciones la de control de los trabajos de los contratistas, el actor lo niega y en el contrato de trabajo de fs. 2 ni en su anexo de fs. 3 nada se dice al efecto.

"Por lo demás, ni siquiera en la contestación de la demanda se concreta el vago cargo que se formula en el aviso de despido en orden a trabajos de 'dudosa ejecución'. No se sabe en qué pudo consistir esa ejecución dudosa.

"Que si bien las razones que se han dado en este fallo son suficientes para acoger la demanda, esta Corte comparte, además, las razones que para el mismo fin se dan por el juez a quo".

Sin embargo, la orientación jurisprudencial en la materia en análisis no puede estimarse uniforme.

En sentencia también del año en curso, fecha 8 de enero, la Excma. Corte Suprema desestima un recurso de casación en el fondo que se había interpuesto en relación a la sentencia definitiva de segunda instancia dictada por la I. Corte de Apelaciones de Puerto Montt, confirmando el fallo de primer grado de la Juez Titular del Primer Juzgado de Letras de esa misma ciudad.

En la sentencia del Juzgado se expresa que no invalidan el despido los errores u omisiones en la carta al trabajador, por lo que no es esencial especificar en ellas cuales son los hechos en que se fundamenta la causa invocada para terminar el contrato, sin perjuicio de que esos errores u omisiones puedan ser objeto de sanción administrativa.

La I. Corte de Apelaciones de Puerto Montt, al confirmar, agregó que en la comunicación basta la indicación de la causal y que el trabajador no queda, en tales circunstancias en la indefensión, toda vez que "atendida la naturaleza del juicio laboral, los hechos sobre que recae la prueba se fijan en el respectivo auto".

Agregó, además, dicha I. Corte, que el demandante se desempeñaba como Gerente Regional, "lo que le impone un grado de probidad estricto, esto es, su honradez en el desempeño de su cargo debe estar exenta de todo reproche".

Si pudiéramos formular algunas conclusiones, sería del caso afirmar, con la sustentación que hemos expuesto, que el Derecho Laboral está ya muy lejos de constituir una disciplina no formalista.

En otro sentido, en lo que estrictamente atañe al contenido de los avisos de terminación de contrato individual de trabajo, es una realidad que la posición jurisprudencial mayoritaria, y que todos debemos tener en vista, exige extremada precisión en la invocación de la o las causales de separación que se hagan valer y en el detalle de los hechos constitutivos de las mismas.

Aunque no compartimos plenamente tal grado de rigurosidad formal jurisprudencialmente exigida, no es dable entregar de partida esa ventaja a la futura contraparte, trátese de despidos directos o indirectos. Por ello, sin duda que la redacción de esa clase de avisos debe ser corresponder a la labor de un letrado, porque en definitiva en esa formulación puede quedar determinado, en gran medida, el resultado del eventual litigio que de tal comunicación pueda surgir.