

Un principio sin norma: reflexiones sobre el carácter protector del proceso laboral chileno

A principle without a rule: reflections on the protective nature of the chilean labor process

DIEGO MATÍAS VALDÉS QUINTEROS*

Correo electrónico: dvaldes@ucm.cl
<https://orcid.org/0009-0009-1076-6345>

RESUMEN: El presente artículo examina críticamente la proyección procesal del principio protector a partir de su uso e invocación por parte de la Excma. Corte Suprema de Chile. El análisis de la jurisprudencia reciente revela que, aunque el máximo tribunal recurre de manera reiterada a este principio en el plano procesal, lo hace sin ofrecer una fundamentación normativa sólida que sustente su vigencia ni explique su compatibilidad con las garantías de igualdad de armas e imparcialidad judicial. Esta falta de justificación no obedece a una mera omisión argumentativa, sino que responde a la ausencia de disposiciones en el ordenamiento procesal laboral —regulado principalmente en el Libro V del Código del Trabajo— que instauren privilegios unidireccionales a favor del trabajador, configurándose así un sistema equilibrado. La invocación judicial del principio se apoya mayoritariamente en afirmaciones generales o en argumentos de autoridad, sin el desarrollo sistemático que exige la construcción de principios implícitos. Se concluye que el principio protector tiene un impacto normativo residual en el proceso laboral chileno y que su utilización, sin un sustento normativo claro, puede generar tensiones con el debido proceso.

ABSTRACT: This article critically examines the procedural projection of the protective principle based on its use and invocation by the Supreme Court of Chile. An analysis of recent case law reveals that, although the highest court repeatedly invokes this principle in procedural matters, it does so without offering a solid legal basis to support its validity or explain its compatibility with the guarantees of equality of arms and judicial impartiality. This lack of justification is not due to a mere omission of argumentation, but rather to the absence of provisions in labor procedural law—regulated mainly in Book V of the Labor Code—that establish unilateral privileges in favor of the worker, thus creating a balanced system. The judicial invocation of the principle is based mainly on general statements or arguments from authority, without the systematic development required for the construction of implicit principles. It is concluded that the protective principle has a residual normative impact on the Chilean labor process and that its use, without a clear normative basis, can generate tensions with due process.

* Abogado. Magíster en Derecho. Universidad de Talca. Candidato a Doctor en Derecho por la misma casa de estudios. Profesor auxiliar de la Escuela de Derecho de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad Católica del Maule, Chile.

PALABRAS CLAVES: principio protector; proceso laboral; in dubio pro operario; tutela judicial efectiva; Corte Suprema de Chile.

KEYWORDS: protective principle; labor proceedings; in dubio pro operario; effective judicial protection; Supreme Court of Chile.

Recibido: 18/08/2025

Aceptado: 30/09/2025

Publicado en línea: 03/11/2025

SUMARIO: I. Introducción. II. La construcción de los principios implícitos: su justificación normativa. III. El principio protector y el proceso laboral en Chile: su carácter implícito. IV. La Corte Suprema y el principio protector. V. La ausencia de sustento normativo como causa de la dificultad argumentativa. 1. La vigencia del principio dispositivo. 2. El principio protector y la desigualdad compensatoria. 3. De la compensación ante obstáculos económicos. 4. De la compensación ante obstáculos probatorios. 5. Como corolario. VI. Conclusiones.



I. INTRODUCCIÓN

Referirse a los principios jurídicos es una tarea ardua y desafiante, sin embargo, y a pesar de las controversias doctrinales sobre su origen y naturaleza, la importancia actual de los principios jurídicos en el ámbito del Derecho se presenta con una fuerza y claridad innegable (Plá, 1998, p. 6; Dworkin, 1989, p. 80). Su influencia trasciende las discusiones teóricas para manifestarse de manera concreta en todas las facetas del fenómeno jurídico (Gamonal, 2024, p. 32), desde su creación normativa hasta su aplicación práctica en los casos concretos. En dicho sentido, el estudio de los principios del derecho es de gran trascendencia, pues abarca los diversos aspectos del fenómeno jurídico.

Ahora bien, en el caso chileno, el principio protector carece de un reconocimiento explícito en el plano procesal, careciendo además de normas respecto de las cuales se pueda desprender una presencia inequívoca de dicho principio o, que establezcan una íntima conexión de instrumentalidad entre el procedimiento laboral y su rama sustantiva. De ahí que la defensa del principio protector en el plano procesal chileno deba articularse como un principio implícito. Dicha defensa ha sido especialmente emprendida por la Excma. Corte Suprema, dando aplicación al principio protector en su manifestación hermenéutica a

través de la regla *in dubio pro operario*, existiendo escasos pronunciamientos de la doctrina laboralista nacional. No obstante, se ha identificado una ausencia de justificación o fundamento en el proceder del máximo tribunal, existiendo una dificultad para encontrar un sustento normativo del principio protector en el procedimiento laboral chileno.

Por lo anterior, el objetivo principal de este trabajo es analizar críticamente el uso e invocación que la Excma. Corte Suprema de Chile ha hecho del principio protector en el ámbito del proceso laboral, identificando cómo la dificultad para justificar normativamente su vigencia se vincula con la ausencia de un anclaje normativo claro en el ordenamiento procesal. De manera específica, el estudio se propone: 1) Determinar el marco conceptual aplicable a los principios jurídicos implícitos, con especial atención al principio protector; 2) Analizar la jurisprudencia reciente de la Corte Suprema en que se ha invocado este principio en materia procesal, evaluando la solidez y el sustento normativo de su fundamentación; 3) Examinar el procedimiento laboral de aplicación general contenido en el Libro V del Código del Trabajo chileno, evaluando, a la luz de sus principios expresos, si incorpora elementos propios de la formulación clásica del principio protector; y 4) Reflexionar sobre la relación entre esta dificultad argumentativa y la estructura del procedimiento laboral chileno, considerando su vinculación con las garantías de tutela judicial efectiva e imparcialidad judicial.

Con vista a dichos objetivos, la investigación adopta un enfoque jurídico-doctrinal y jurisprudencial. En primer lugar, se desarrolla un marco conceptual que delimita la noción de principios jurídicos implícitos y sus exigencias de justificación normativa, aplicándolo al principio protector. En segundo término, se realiza un análisis cualitativo de la jurisprudencia de la Corte Suprema dictada entre el 1 de enero de 2024 y el 1 de junio de 2025, identificando y evaluando las decisiones en que se ha invocado este principio en materia procesal, con especial atención a los argumentos esgrimidos y su coherencia con el ordenamiento jurídico vigente. Posteriormente, se examina el marco normativo del procedimiento laboral de aplicación general chileno, regulado el Libro V del Código del Trabajo, evaluando sus principios expresos y buscando, además, identificar el principio protector como uno implícito a través de las manifestaciones normativas que tradicionalmente la doctrina ha atribuido a dicha directriz. Finalmente, se reflexiona sobre la relación entre la dificultad argumentativa detectada y la estructura normativa del procedimiento laboral

chileno, considerando su vinculación con las garantías de tutela judicial efectiva e imparcialidad judicial, a fin de evaluar la viabilidad de proyectar el principio protector en el plano procesal sin tensionar dichas garantías.

II. LA CONSTRUCCIÓN DE LOS PRINCIPIOS IMPLÍCITOS: SU JUSTIFICACIÓN NORMATIVA

Los principios cumplen una función estructurante en el Derecho (Plá, 1998, p. 6; Dworkin, 1989, p. 80), y su reconocimiento puede adoptar dos formas: explícita o implícita (Guastini, 2014, p. 195)¹. Esta distinción no es meramente nominal, sino que determina el modo en que se identifica su existencia y se establece su carácter esencial o trascendental dentro del ordenamiento jurídico. En el caso de los principios explícitos, su fundamento se encuentra formulado de manera directa en una norma jurídica. Cuando dicha norma posee un rango superior, como ocurre con la Constitución², resulta razonable reconocer al principio el mismo carácter fundamental que la fuente que lo consagra. De este modo, su fuerza normativa y trascendencia quedan garantizadas por la autoridad y jerarquía de la norma que le da origen (Prieto, 1992, p. 21). Lo mismo puede afirmarse respecto de los principios consagrados en normas de rango legal, con la salvedad de que estos se subordinan jerárquicamente a los principios de origen constitucional.

En cambio, los principios implícitos plantean un desafío interpretativo mayor. Su existencia no deriva de una formulación expresa, sino de un proceso hermenéutico que requiere reconstruir, a partir del análisis normativo y sistemático, las ideas, valores o finalidades que subyacen a un determinado sector del ordenamiento. Este reconocimiento, por no estar amparado en un enunciado literal, demanda una argumentación particularmente rigurosa, que evite que el

1 “*Tales principios se nos presentan como verdaderos valores normativos que inspiran el conjunto del ordenamiento jurídico, aun cuando no se encuentren exteriorizados conforme al modo de ser habitual de las normas*”. (Alcalde, 2003, p. 153). “*Los principios implícitos son aquellas reglas o criterios considerados como premisas o consecuencias de disposiciones normativas*”. (De Asís, 1995, p. 69).

2 En este sentido destaca Prieto que los actuales principios constitucionales, a diferencia de los viejos principios generales del Derecho, son o suelen ser normas explícitas. (Prieto, 1996, p. 130). Aunque refiriéndose a los principios generales del derecho, se ha señalado que, parece ser razonable buscar los principios generales del derecho en la Constitución, por su carácter de norma fundamental y fundadora; contenedora de la conciencia social; además de su rol directivo e informador del ordenamiento jurídico. (Arce, 1990, pp. 94-95).

principio se reduzca a una simple conjetura o hipótesis sin respaldo suficiente. Según lo señalado, los principios implícitos no se encuentran expresamente formulados, sino que se derivan o se inferen del sistema normativo vigente (López, 2013, pp. 41-42 y 51³).

El reconocimiento de un principio implícito exige un proceso interpretativo particularmente riguroso. En una primera etapa, es necesario identificar las ideas, valores o finalidades que subyacen a la normativa vigente⁴, es decir, aquello que otorga sentido a su estructura, función y orientación. En una segunda fase, corresponde delimitar el contenido normativo atribuible a esa idea (Zagrebelsky, 2011, p.112; Arce, 1990, p. 83), de forma que su formulación como principio no se reduzca a una declaración retórica, sino que se proyecte en consecuencias jurídicas concretas orientadas al cumplimiento de su finalidad. Finalmente, es preciso calificar esta construcción, como esencial o trascendente⁵, determinando si la idea identificada desempeña una función estructurante en el ordenamiento jurídico en general, en una rama específica del Derecho o en el núcleo de una institución jurídica determinada.

Este triple examen —detección, delimitación y calificación— constituye la línea divisoria entre una mera directriz interpretativa y un auténtico principio jurídico, y pone de relieve la exigencia de una argumentación sólida cuando se afirma la existencia de un principio implícito.

En este trabajo, y en atención a su objeto y extensión, el análisis se centrará exclusivamente en la primera de estas etapas: la identificación de las ideas, valores o finalidades que podrían sustentar el principio protector en el procedimiento laboral de aplicación general contenido en el Libro V del Código del Trabajo chileno, refundido, coordinado y sistematizado el año 2003 (Decreto con Fuerza

3 En esta línea, López (2013, p. 56) subraya que la construcción realizada por la Corte Suprema en torno a los principios implícitos en el Derecho del trabajo, no surge de postulados meramente doctrinarios o ideológicos, sino que encuentra su fundamento en normas positivas expresamente contenidas en el Código del Trabajo. El propio fallo comentado por el autor deja en claro que dichos principios emanan de disposiciones legales concretas, citando diversos preceptos y analizando instituciones específicas como punto de partida para un razonamiento sistemático y dogmático que culmina en la formulación de principios laborales implícitos.

4 Como se ha señalado, “*en toda reconstrucción o sistematización del ordenamiento jurídico hay presupuestos axiológicos comprometidos*”. (Gamonal, 2024, p. 69). En sentido similar se ha dicho que “*todo ordenamiento jurídico es la manifestación de criterios de valor*”. (Díaz, 1971, p. 80).

5 “*El carácter fundamental de una norma depende evidentemente de un juicio de valor de los intérpretes*” (Guastini, 2014, p. 191; Prieto, 1992, p. 143).

de Ley N° 1 [DFL N° 1], 2003), destinado a la resolución de conflictos jurídicos derivados de las relaciones individuales de trabajo. La razón de dicha elección, es que el procedimiento de aplicación general es el que fija los principios y reglas del proceso laboral chileno (artículo 425) que también rigen a los procedimientos laborales especiales. Esta delimitación inicial permitirá evaluar si existen bases normativas que justifiquen su reconocimiento en el plano procesal, cuestión que resulta esencial para valorar la solidez de la construcción que sobre este principio ha realizado la Excm. Corte Suprema.

En suma, la diferenciación entre principios explícitos e implícitos permite comprender cómo algunos de ellos aparecen formulados en el texto normativo, mientras que otros se construyen a partir de la labor interpretativa y dogmática. No obstante, este deslinde no agota la discusión, pues resta considerar qué ocurre cuando un principio se positiviza y se expresa en normas específicas.

La doctrina no es pacífica en esta materia. Como advierte Plá (1998, p. 34), *“la consagración en virtud de la ley cristaliza y, por eso mismo, congela la función que estos principios pueden tener”*, destacando el riesgo de que la positivización limite la vitalidad y dinamismo propios de los principios jurídicos. En una línea semejante, Vázquez (1982, p. 137) comparte la prevención respecto de la eventual reducción del principio a una regla rígida, lo que supondría una pérdida de su función orientadora en el ordenamiento.

Frente a esta postura, Martín (2003, p. 51) se distancia al sostener que la positivización no necesariamente paraliza el desarrollo del principio ni reduce su irradiación normativa. Antes bien, su incorporación expresa en normas puede contribuir a precisar su contenido y fortalecer su operatividad en la práctica jurídica, evitando que quede en el terreno de la mera retórica.

En este trabajo me sitúo más próximo a esta última visión. La positivización no priva a un axioma de su carácter de principio, sino que facilita su reconocimiento institucional y delimita su contenido, reduciendo los problemas de seguridad jurídica que conlleva su invocación como criterio implícito. De este modo, la incorporación de principios en disposiciones expresas debe entenderse no como un obstáculo, sino como una garantía de certeza y coherencia en su aplicación⁶.

6 Ahora bien, conviene precisar que esta afirmación general no implica adherir al reconocimiento

Por último, en el ordenamiento chileno, la vigencia de los principios como fuente del derecho del trabajo no admite dudas. La normativa laboral reconoce expresamente que los jueces pueden fundar sus decisiones en principios (Cód. Trab., art. 459 N° 5), lo que supone dos consecuencias relevantes: en primer lugar, la afirmación de su existencia efectiva en el sistema de fuentes, descartando que se trate de simples construcciones doctrinarias o fórmulas retóricas; en segundo término, el reconocimiento de su función normativa, en cuanto habilitan la creación, modificación o extinción de derechos y obligaciones con la misma eficacia práctica que las normas escritas (López, 2013, pp. 34–35; Lanata, 2010, pp. 46–47).

III. EL PRINCIPIO PROTECTOR Y EL PROCESO LABORAL EN CHILE: SU CARÁCTER IMPLÍCITO

La doctrina laboral mayoritaria sostiene que las desigualdades presentes en la relación laboral sustantiva se proyectan también en el plano procesal (Vidal, 2025, p. 17; Pérez, 2010, pp. 16-17; Pasco, 1994, p. 153). Esta constatación justificaría la necesidad de dotar a la jurisdicción laboral de una estructura orgánica y de procedimientos diseñados para resolver los conflictos de trabajo⁷ considerando el carácter protector que inspira a la rama sustantiva y, por ende, la influencia del principio protector (Macchiavello, 1997, p. 22; Montoya, 1999, pp. 741 y 743; Pierry, 2020, p. 9; Bonett, 2024, p. 55; Orsini, 2010, p. 499; Pérez, 2010, p. 10).

En el caso chileno, el legislador optó por crear una judicatura especializada en materias laborales y de seguridad social⁸, y por establecer procedimientos diferenciados de los contemplados en el Código de Procedimiento Civil, a los que la doctrina laboralista ha atribuido principios propios (Gamonal y Guidi, 2006, p. 60; Macchiavello, 1997, p. 4. En el derecho extranjero: Rodríguez-

del principio protector como principio procesal. Tal cuestión excede el objeto de este trabajo, cuyo propósito es, más modestamente, evaluar la proyección procesal que la jurisprudencia ha pretendido atribuirle, sin que exista un anclaje normativo claro que justifique su vigencia.

7 Véase Montero et al., 2005, pp. 312-313.

8 Especialización que debe ser matizada pues en realidad no llegaría al 25% de los tribunales. (Palomo et al., 2023, p. 137). Ello en concordancia con el art. 45 letra H del Código Orgánico de Tribunales. En el mismo sentido: Ciudad, 2010, p. 302. A ello debemos agregar la falta de especialización a nivel de tribunales superiores. (Díaz et al., 2019, p. 188).

Piñero, 2002, pp. 76-77; Baylos y Trillo, 2019, p. 28; Mosquera y Mosquera, 2019, pp. 112-113; Obando, 2019, pp. 5 y 81)⁹.

Para enmarcar el debate sobre el llamado principio protector en sede procesal, conviene recordar el itinerario que condujo al régimen vigente. En el año 2000 se constituyó el Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional, que culminó en las Bases Fundamentales para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional (2001). Buena parte de esas Bases se plasmó luego en el diseño orgánico y funcional de la justicia del trabajo: en el plano procedimental, la oralidad, inmediación, concentración y celeridad y se impusieron como reglas técnicas rectoras. Este insumo nutrió las sucesivas Leyes N° 20.022, 20.023, 20.087 y 20.260, que conforman hoy el sistema chileno de justicia laboral. En lo orgánico, la Ley N° 20.022 creó los Juzgados de Letras del Trabajo y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional; en la ejecución, la Ley N° 20.023 rediseñó el sistema, introdujo nuevos títulos ejecutivos laborales y reforzó la oficialidad, además de descartar el abandono del procedimiento. En lo adjetivo, la Ley N° 20.087 sustituyó el procedimiento laboral. Finalmente, la Ley N° 20.260 ajustó aspectos claves del sistema recursivo, eliminando la apelación de la sentencia definitiva y estableciendo en su reemplazo los recursos de nulidad y de unificación de jurisprudencia.

Sobre esta base se asienta el procedimiento de aplicación general que hoy regula el Libro V del Código del Trabajo, destinado a resolver conflictos individuales derivados de relaciones laborales. Su estructura es trifásica: (i) una fase de discusión escrita (Cód. Trab., art. 446 y 452), en la que se presentan la demanda y su contestación; (ii) la audiencia preparatoria (Cód. Trab., art. 453), orientada a depurar el proceso, resolver excepciones, intentar la conciliación, fijar los hechos controvertidos y admitir o excluir prueba; y (iii) la audiencia de juicio (Cód. Trab., arts. 454 y 459), de carácter oral y concentrada, destinada a la rendición de la prueba, observaciones y alegaciones, con sentencia dictada inmediateamente o dentro de quince días (Cód. Trab., art. 457). Este diseño procesal se rige, además, por los principios expresamente consagrados en el art. 425 del mismo cuerpo legal, entre los que destacan la oralidad, publicidad, in-

9 En sentido similar señalaba Couture (1998), *“Un nuevo derecho procesal, extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno solo de ellos, ha debido surgir para restablecer, mediante una nueva desigualdad, la igualdad perdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida”*. (p. 288).

mediación, concentración, celeridad, gratuidad e impulso procesal de oficio. En coherencia con ello, el juez dispone de facultades amplias para ordenar prueba de oficio y evitar dilaciones (Cód. Trab., art. 429), sin perjuicio de que la marcha del proceso permanece informada por el principio dispositivo (el tribunal no puede iniciar el procedimiento ni alterar el objeto fijado por la demanda y su contestación). La prueba se valora conforme a la sana crítica, y la sentencia debe ofrecer un análisis razonado de hechos, prueba y derecho aplicable (Cód. Trab., arts. 456, 458 y 459).

Este recordatorio no es menor para el punto que nos ocupa: el principio protector no integra el elenco de principios procesales expresamente consagrados por el legislador. Su invocación en el plano adjetivo —cuando se produce— no proviene del texto legal, sino de construcciones doctrinales y, sobre todo, de ciertos desarrollos jurisprudenciales.

En este sentido, así como el Derecho civil y el Derecho laboral se rigen por principios diferenciados (Irureta, 2021, p. 32) —aunque puedan compartir ciertos elementos—, lo mismo ocurre entre el proceso civil tradicional y el proceso laboral, pues cada uno se proyecta sobre conflictos de naturaleza distinta. Desde esta perspectiva, la constatación de que las desigualdades presentes en la relación sustantiva también se reproducen en la relación procesal ha llevado a la doctrina a sostener la necesidad de introducir mecanismos procesales que compensen esas asimetrías¹⁰. A este planteamiento se le ha denominado “desigualdad compensatoria” (Couture, 1998, pp. 275-276; Bonett, 2024, p. 55)¹¹.

De acuerdo con la doctrina, este principio podría justificar, entre otras medidas, la aplicación de la regla *in dubio pro operario* en la valoración de la prueba, la posibilidad de dictar fallos *ultra o extra petita*, la inversión o redistribución de la carga probatoria y, en algunos ordenamientos, la existencia de un grado obligatorio de consulta como mecanismo de revisión (Meza, 2017, p. 213;

10 Postura contraria sostiene Montero (1982), p. 35.

11 La propia historia fidedigna de nuestro actual procedimiento laboral da cuenta de ello dentro de sus objetivos “7. *Potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral. El proceso laboral busca materializar en el ámbito jurisdiccional las particularidades propias del derecho del trabajo, en especial su carácter protector y compensador de las posiciones disímiles de los contratantes. De ahí, la necesidad de contar con un sistema procesal diferenciado claramente del sistema procesal civil, cuyos objetivos son no sólo diversos sino en muchas ocasiones antagónicos*”. Historia de la Ley N° 20.087, p. 6.

Obando, 2019, pp. 69 y ss.). Su alcance, sin embargo, no se limitaría al diseño normativo del proceso, sino que se extendería a la propia actuación del juez (Rodríguez-Piñero, 1969, p. 78; Pérez, 2010, p. 29), en que el proceso laboral exigiría un juez imparcial pero no neutral (Aparicio y Rentero, 1998, p. 59).

Bajo esta lógica, se ha propuesto que la iniciación de oficio del procedimiento constituye una de las manifestaciones más claras de esta desigualdad compensatoria (Pérez, 2010, p. 12), del mismo modo que se ha sostenido respecto de la gratuidad procesal (Pérez, 2010, p. 23). Incluso, al igual que en el plano sustantivo, se le atribuiría un efecto hermenéutico, identificándose con la regla del *in dubio pro operario*, función que tradicionalmente se ha reconocido a los principios.

En conjunto, estas manifestaciones reflejarían el carácter informador que el principio protector podría desempeñar en el proceso laboral, orientado a remover o atenuar las barreras que enfrenta el trabajador en la relación procesal.

Sin embargo, en el ordenamiento jurídico chileno no existe un reconocimiento expreso del principio protector en el ámbito procesal. Como se señaló, el artículo 425 del Código del Trabajo se limita a consagrar los principios de intermediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad, sin incluir mención alguna a una directriz de carácter protector. De ello se desprende que, para sostener su vigencia en el plano procesal, sería necesario articularlo como un principio implícito, identificando las normas que, por su contenido o finalidad, podrían reflejar un rol informador del principio protector y, en consecuencia, servir de fundamento para su reconocimiento jurídico.

Esta tarea, sin embargo, no ha sido abordada por la doctrina laboralista nacional¹², sino principalmente por la Excma. Corte Suprema, que en distintas decisiones ha invocado el principio protector como parte del razonamiento procesal. Como se mostrará a lo largo de este estudio, dicha labor jurisprudencial enfrenta una dificultad central: la ausencia de un soporte normativo claro que permita configurar al principio protector como elemento estructurante del pro-

12 Salvo Gamonal (2016). No obstante existir voces críticas de dicha defensa o extensión sin una adecuada regulación. (Fuenzalida, 2019; Ruay, 2024; Valdés, 2025).

cedimiento laboral chileno. Precisamente, el análisis de esta dificultad constituye el objetivo principal del presente artículo.

Para lograr dicho objetivo, se examinaron las sentencias dictadas entre el 1 de enero de 2024 y el 1 de junio de 2025 por la Excma. Corte Suprema, disponibles en la base jurisprudencial del Poder Judicial de Chile, que —al conocer recursos de unificación de jurisprudencia o de queja— hayan invocado el principio protector en relación con normas procesales.

IV. LA CORTE SUPREMA Y EL PRINCIPIO PROTECTOR

Como se señaló anteriormente, la afirmación de un principio implícito en el proceso laboral exige un examen metodológico en tres etapas: detección, delimitación y calificación. En el caso del principio protector, este itinerario interpretativo requiere, en primer lugar, un análisis sistemático de la normativa procesal laboral orientado a identificar las ideas, valores o finalidades que subyacen a su diseño y funcionamiento¹³. Ello implica indagar si el procedimiento contiene reglas que, directa o indirectamente, instauren una protección reforzada para el trabajador, tales como mecanismos de compensación procesal, privilegios probatorios, facultades judiciales ampliadas o criterios hermenéuticos unidireccionales.

Conforme la metodología indicada, entre el 1 de enero de 2024 y el 1 de junio de 2025, el principio protector o tutelar fue mencionado en 29¹⁴ fallos, mientras que en 44¹⁵ sentencias se aludió a su dimensión hermenéutica a través de la regla *in dubio pro operario*.

13 Como se ha señalado, “*en toda reconstrucción o sistematización del ordenamiento jurídico hay presupuestos axiológicos comprometidos*”. Gamonal (2024), p. 69. En sentido similar se ha dicho que “*todo ordenamiento jurídico es la manifestación de criterios de valor*” Díaz (1971), p. 80.

14 Del total de veintinueve sentencias analizadas, únicamente en una de ellas (Rol N° 243935-2023) la Corte Suprema utilizó expresamente el principio protector como criterio para resolver una cuestión procesal, concretamente en relación con el artículo 168 del Código del Trabajo, referido al plazo de caducidad para interponer la acción de despido injustificado. En los restantes fallos, la referencia al principio protector tuvo un carácter meramente tangencial: apareció como parte de los argumentos del recurrente o de la parte expositiva del fallo impugnado sin ser retomada en el razonamiento del tribunal superior. En otros casos, su utilización se proyectó sobre aspectos sustantivos del derecho del trabajo, lo que los hace irrelevantes para el objeto específico de este estudio. Este panorama evidencia que, pese a la abundancia de fallos que mencionan el principio, su empleo con auténtica función procesal es excepcional.

15 Dentro de este conjunto, en veinte sentencias la regla *in dubio pro operario* fue empleada

En síntesis, las cuestiones procesales en que el principio protector fue introducido al debate —ya sea por iniciativa de las partes o por consideración del tribunal— se vinculan principalmente con aspectos esenciales del derecho de acceso a la justicia¹⁶. Este se entiende como el derecho de toda persona a someter sus pretensiones al conocimiento de un tribunal imparcial, dentro de un procedimiento que respete plenamente las garantías procesales.

Como señalamos previamente, el primer paso para reconocer un principio implícito consiste en identificar las ideas, valores o finalidades que subyacen a la normativa vigente¹⁷, es decir, aquello que otorga sentido a su estructura, función y orientación. Esta etapa resulta imprescindible en el caso del principio protector en el ámbito procesal, pues no sólo el principio carece de reconocimiento explícito, sino que además la propia regla hermenéutica —*in dubio pro operario*— carece de él. En otras palabras, no es jurídicamente correcto aplicar el principio ni la regla interpretativa sin haber justificado previamente la presencia del principio protector como presupuesto normativo subyacente en el proceso laboral. Esta situación dista diametralmente, por ejemplo, de lo estatuido en el art. 26 n° 3 de la Constitución Política del Perú, que reconoce de manera expresa la regla *in dubio pro operario* como criterio de interpretación en favor del trabajador.

Partiendo de esta premisa, el análisis que sigue se orienta a determinar si, en la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema, puede identificarse una

directamente para resolver cuestiones de carácter procesal. En los demás casos, la alusión al principio protector tuvo un alcance meramente tangencial: se limitó a reproducir los argumentos de las partes o a consignarse en la parte expositiva del fallo impugnado, sin ser incorporada en la fundamentación de la Corte Suprema. Finalmente, en otra serie de pronunciamientos su invocación se proyectó sobre materias sustantivas del derecho del trabajo, por lo que carecen de pertinencia para los fines específicos de este estudio.

- 16 Así, se han dictado fallos relativos a: (i) actos necesarios para la interrupción de la prescripción (Corte Suprema, Roles N° 1294-2024, 4699-2024 y 252279-2023); (ii) caducidad de la acción por despido injustificado (Corte Suprema, Roles N° 10638-2024, 12456-2024, 17748-2024, 19340-2024, 19492-2024, 39658-2024, 222843-2023, 243935-2023 y 252338-2023); (iii) posibilidad de perseguir montos inferiores a 15 IMM a través del procedimiento de aplicación general (Corte Suprema, Roles N° 11930-2024 y 18165-2024); (iv) abandono del recurso (Corte Suprema, Rol N° 12187-2024); (v) improcedencia de causal de despido cuando se ha percibido indemnización conforme al art. 163 del Código del Trabajo (Corte Suprema, Roles N° 26007-2023, 119286-2023 y 243804-2023); (vi) renuncia de acciones derivadas de unos mismos hechos por no haberse ejercido conjuntamente con la acción de tutela (Corte Suprema, Rol N° 62281-2023); y (vii) declaración de ineptitud del libelo (Corte Suprema, Rol N° 186003-2023).
- 17 Como se ha señalado, “*en toda reconstrucción o sistematización del ordenamiento jurídico hay presupuestos axiológicos comprometidos*” Gamonal, 2024, p. 69. En sentido similar se ha dicho que “*todo ordenamiento jurídico es la manifestación de criterios de valor*” Díaz, 1971, p. 80.

construcción argumentativa que permita sostener la existencia del principio protector y de su manifestación hermenéutica como elementos integrantes del proceso laboral chileno.

El examen de las sentencias revela que, aunque este órgano ha recurrido de forma recurrente al principio protector en el ámbito procesal, no ha logrado articular una fundamentación normativa sólida que sustente su vigencia en dicho plano. En dicho sentido, no se advierten desarrollos teóricos ni líneas argumentales que configuren una concepción jurisprudencial del proceso como un mecanismo orientado de manera unidireccional a la tutela del trabajador, tal como lo plantea la formulación clásica del principio protector. Lo que sí aparece en algunos fallos son enunciados generales que reiteran la necesidad de interpretar las normas procesales conforme a *“los principios rectores del derecho laboral”* (Rol N.º 243.935-2023), pero sin aportar una explicación que precise en qué consiste dicha conformidad ni cuál sería la fuente normativa que la sustenta. Llama la atención, además, que la Corte ni siquiera refuerce su razonamiento con apoyos doctrinarios, como aquellos que han defendido el carácter tutelar del proceso laboral, lo que habría permitido dotar de mayor densidad a la argumentación. En su lugar, la invocación queda reducida a una fórmula retórica, carente de sustento normativo y de respaldo teórico explícito, lo que confirma la precariedad de la construcción jurisprudencial en este ámbito.

Esta fragilidad argumentativa se evidencia en múltiples pronunciamientos. Así, en la sentencia Rol N.º 1294-2024, la Corte señala:

“Decimoquinto: Que, de esta forma, la conclusión reprobada surge de una comprensión que no respeta el carácter tutelar del Derecho del Trabajo, privando a la demandante de la potestad de reclamar ante la sede jurisdiccional competente los derechos que estima vulnerados, más aún cuando ejerció una de las facultades que le otorga la ley para iniciar un procedimiento”.

En términos similares, en la causa Rol N.º 4699-2024 se afirma:

“Undécimo: Que, en efecto, tratándose de procesos reglados en el Código del ramo, la protección del trabajador constituye uno de sus fines específicos”.

Si bien estas declaraciones invocan la dimensión tutelar del Derecho del Trabajo, no aportan una estructura argumentativa que justifique y haga necesaria su extensión al ámbito procesal.

Lo mismo ocurre en la sentencia Rol N.º 11930-2024, donde, al referirse a la configuración de una falta o abuso grave como causal del recurso de queja, se sostiene:

“También cuando una determinada norma legal se ha interpretado sin considerar los principios que la informan, en concreto el de protección, cuya manifestación concreta es el ‘in dubio pro operario’”¹⁸.

Y más adelante, en el mismo fallo:

“Octavo: Que no debe olvidarse que, en materia laboral, las normas procesales deben ser comprendidas integrando de manera concreta los principios inspiradores que justifican la existencia de tal disciplina”¹⁹.

Sin embargo, en ninguno de estos casos, se desarrolla una interpretación normativa específica que permita derivar la existencia del principio protector; su vigencia se asume como un dato indiscutido. Así, tampoco se justifica la necesidad de interpretar las normas procesales conforme el principio protector.

Algo semejante ocurre en la causa Rol N.º 243.935-2023, en la que, aunque la Corte Suprema declara interpretar una norma procesal conforme al principio protector, su razonamiento se limita a justificar la existencia del principio en el plano sustantivo, omitiendo toda reflexión sobre el carácter tutelar del proceso laboral y sobre la función hermenéutica que dicho principio desempeñaría en este ámbito²⁰.

Lo anterior evidencia que, al invocar el principio protector como fundamento de determinadas decisiones interpretativas en el ámbito del procedimiento laboral, la Corte Suprema parece asumir —sin mayor elaboración— que dicho principio tiene vigencia también en el plano procesal. Sin embargo, esta invocación presenta un problema central: no se ofrece una justificación clara ni coherente del fundamento normativo que permitiría reconocer una tutela especial y unilateral en favor del trabajador dentro del proceso, ni se explica cómo tal tutela podría conciliarse con los principios rectores del proceso, en

18 Un razonamiento en términos semejantes puede advertirse en la sentencia Rol N.º 186.003-2023.

19 Una afirmación en el mismo sentido puede advertirse en las sentencias Roles N.º 18.165-2024 y 19.492-2024, así como en los votos de minoría dictados en las causas Roles N.º 10.638-2024, 12.456-2024, 17.748-2024, 19.340-2024 y 39.658-2024.

20 Un razonamiento análogo puede encontrarse en el fallo Rol N.º 26.007-2023.

particular con la igualdad de armas y la imparcialidad del órgano jurisdiccional (Ruay, 2024, p. 88).

Este vacío argumentativo deja sin respuesta dos cuestiones esenciales. Primero, no se aclara por qué —o a partir de qué disposiciones— el legislador habría instaurado una protección reforzada para el trabajador en el ámbito procesal, trasladando así el principio protector desde su dimensión sustantiva hacia la procesal. Segundo, no se explicita cómo una aplicación unidireccional de este principio podría coexistir sin tensiones con las garantías procesales básicas que exigen un trato equilibrado por parte del juez y una igualdad de oportunidades en la relación procesal.

En efecto, como se ha advertido en prevenciones, extender el principio protector al plano procesal compromete la igualdad de trato que debe observarse entre las partes. Así lo plantea el abogado integrante señor Eduardo Morales Robles, en su prevención en la sentencia Rol N° 1294-2024:

“El supuesto principio pro operario o el carácter tutelar del Derecho del Trabajo no se extiende al procedimiento ni al Derecho Procesal, donde la igualdad en el ejercicio de los derechos es un principio general y aplicable a ambas partes del juicio, sin que una tenga respecto de la otra una ventaja o una presunción que la favorezca y que no dependa de las acciones u omisiones de la contraparte. Una norma procesal no puede interpretarse a priori en favor de una de las partes, sin que tal predicamento se acerque a la parcialidad.

Es por lo anterior que prefiere hablar de igualdad en la tutela judicial efectiva, ya que ésta se aplica objetivamente a ambas partes, sin preferir de antemano a quien supuestamente está en una situación desmejorada frente a la otra”.

La ausencia de una construcción argumentativa sólida en torno al principio protector no constituye un fenómeno aislado en la jurisprudencia nacional. Algo semejante puede advertirse en el plano sustantivo del Derecho del Trabajo. En esta línea, Lizama Castro (2023, pp. 91–92) observa que la Corte Suprema ha reiterado una práctica consistente en invocar y justificar el principio protector —en especial en su dimensión hermenéutica— mediante referencias genéricas o apoyos de autoridad, sin desarrollar un razonamiento sistemático que lo vincule con una interpretación integral del ordenamiento jurídico. En síntesis, el principio es afirmado, pero no explicado; mencionado, pero no justificado normativamente. La Corte no recurre a una interpretación integradora del conjunto de normas procesales que permita reconocer al principio protector como una

idea estructurante emergente del proceso laboral. Por el contrario, lo presenta como una premisa indiscutida, eludiendo el esfuerzo deductivo que requiere todo principio implícito cuando carece de formulación expresa en el texto legal, máxime cuando su vigencia puede colisionar con principios indiscutibles del proceso, como la igualdad de armas e imparcialidad.

V. LA AUSENCIA DE SUSTENTO NORMATIVO COMO CAUSA DE LA DIFICULTAD ARGUMENTATIVA

La forma en que ha sido invocado el principio protector en el proceso laboral revela una dificultad de fondo: no existe un sustento normativo que respalde su vigencia en este ámbito. El problema, por tanto, no radica en una argumentación deficiente o en un simple descuido de fundamentación por parte de la jurisprudencia, sino en la ausencia misma de una base legal que permita reconocerlo como principio procesal. Esta carencia explica la tendencia a recurrir a enunciados genéricos o a argumentos de autoridad, sin que sea posible construir una justificación sistemática de su aplicación. Cabe precisar, además, que la constatación de un déficit argumentativo en la jurisprudencia no se resuelve por el solo hecho de que existan normas que se inspiren en el principio protector. La mera positivización no exime a los tribunales de la carga de desarrollar un razonamiento interpretativo sólido que, descubriendo el principio, explique su alcance y límites.

En efecto, el artículo 425 del Código del Trabajo chileno no incorpora al principio protector entre los principios rectores del procedimiento laboral. Tampoco existe en nuestro ordenamiento una disposición —ni un conjunto articulado de ellas— que imponga al juez la obligación de corregir desigualdades procesales o que establezca expresamente la subordinación de la interpretación de las normas procesales a los principios propios del Derecho del Trabajo. Esta ausencia contrasta con lo que ocurre en otros ordenamientos latinoamericanos, donde sí se prevén reglas de esta naturaleza.

En Perú, por ejemplo, el artículo III de la Ley Procesal del Trabajo dispone que: *“En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes”*. Se trata de un mandato legal expreso que faculta y obliga al juez a adoptar medidas orientadas a compensar las desventajas procesales

del trabajador, en línea con la noción de desigualdad compensatoria derivada del principio tutelar.

Por su parte, el artículo 31 de la Ley de Proceso Laboral de Uruguay establece que: *“Todo lo que no esté previsto en la presente ley se regirá por lo dispuesto en las disposiciones especiales en materia laboral y en el Código General del Proceso en cuanto sea aplicable, se ajuste a lo dispuesto en los artículos 1º y 30 de esta ley y no contradiga los principios del Derecho del Trabajo”*. Esta previsión subordina de manera expresa la aplicación de las normas procesales a los principios del derecho laboral sustantivo, integrando así el plano procesal en la lógica tuitiva propia de la materia.

En contraste, el procedimiento laboral de aplicación general chileno se caracteriza por su diseño equilibrado, en el que las garantías procesales —igualdad de armas, bilateralidad de la audiencia, imparcialidad judicial— prevalecen como ejes rectores. Ello explica por qué muchas de las manifestaciones que la doctrina identifica como exigencias o expresiones del principio protector —tales como la iniciación de oficio del procedimiento, la redistribución legal de la carga de la prueba o la prevalencia hermenéutica del *in dubio pro operario*— no se encuentran previstas en nuestro ordenamiento procesal laboral, cuya regulación responde más bien a las exigencias de la tutela judicial efectiva y del debido proceso que a la lógica unidireccional propia de la formulación clásica del principio protector.

Esta prevención resulta especialmente relevante, pues confirma que no es posible reconocer principios desprovistos de un anclaje normativo. Como señala Prieto (1992, pp. 20–21), la concepción contemporánea de los principios alude a *“una cierta clase de normas que cuenta con algún respaldo institucional”*, destacando así la necesidad de que se encuentren arraigados en fuentes jurídicas reconocidas. En la misma línea, Mercader (2014, p. 24) advierte que, *“salvo que abracemos algún género de iusnaturalismo, no resulta construir tal concepto al margen de las fuentes del Derecho ya existentes”*. De ahí que pretender afirmar la existencia de un principio procesal protector sin un sustento positivo claro no solo carezca de rigor metodológico, sino que además se aparta de la propia noción contemporánea de principio jurídico, entendida precisamente como una norma con respaldo institucional efectivo.

En sentido convergente, Irureta (2021, p. 38) enfatiza que el reconocimiento de los principios se obtiene principalmente mediante su positivización en la ley

o a través del respaldo que brinda la jurisprudencia. Sin embargo, advierte que su existencia no puede reducirse únicamente a esa explicitación normativa, ya que ello implicaría exigir al legislador una formulación exhaustiva de todos los supuestos que les dan contenido. La función de la jurisprudencia, por tanto, es la de descubrir y confirmar principios ya presentes en el ordenamiento positivo, no la de crearlos.

En las secciones siguientes se examinarán algunos aspectos específicos del procedimiento laboral chileno que evidencian esta ausencia de manifestaciones propias del principio protector, lo que refuerza la tesis de que su invocación por parte de la Corte carece de un sustento normativo sólido en el plano procesal.

1. La vigencia del principio dispositivo

Uno de los puntos más debatidos en torno al diseño del procedimiento laboral es el relativo a la vigencia del principio dispositivo. En términos generales, este principio rige los conflictos jurídicos privados y disponibles, por lo que, si se parte de la premisa de que en la resolución de los conflictos laborales intervienen también intereses públicos, podría pensarse que en el proceso laboral dicho principio debería desaparecer o, al menos, experimentar una atenuación significativa (Obando, 2019, pp. 69 y ss.). Sin embargo, tal como ya advirtiera Guasp hace varias décadas (Guasp, 1949, p. 155), y lo ha reafirmado la doctrina nacional (Fernández, 2011, pp. 39-44), ello no ocurre en el procedimiento laboral de aplicación general chileno, en cuya estructura se mantiene vigente el principio dispositivo.

El examen de la normativa aplicable muestra que no existen disposiciones que faculden al tribunal para iniciar de oficio el procedimiento laboral; este solo puede actuar una vez reclamada su intervención en forma legal (artículo 429 del Código del Trabajo²¹). Tampoco se reconoce una acción popular que habilite a cualquier persona a poner en marcha el proceso. Del mismo modo, las partes conservan plena autonomía para determinar el objeto del proceso, sin que el juez cuente con atribuciones para modificarlo ni para pronunciarse sobre cuestiones

21 Sin perjuicio del reconocimiento de la legitimación a los sindicatos o a la inspección del trabajo en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales en el ámbito laboral. Código del Trabajo de Chile, artículo 486. Véase sobre la vigencia del principio dispositivo en dicho procedimiento: Palomo y Cruces, 2015.

distintas a las solicitadas²². De hecho, el recurso de nulidad laboral contempla expresamente como causales la *ultra petita* y la *extra petita*²³.

Esta configuración difiere de lo previsto, por ejemplo, en el artículo 6° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia, que dispone: *“Fallo extra y ultra petita. El juez de primera instancia ordenará el pago de salarios, prestaciones, indemnizaciones, y demás derechos laborales o de la seguridad social distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, o condenará al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que estas son inferiores a las que corresponden al trabajador, afiliado, pensionado o beneficiario, siempre que no hayan sido pagadas. Este deber se extenderá al juez de segunda instancia, siempre y cuando se trate de derechos mínimos e irrenunciables y se cumplan las condiciones del inciso anterior”*. Esta norma confiere al juez facultades para extender su decisión más allá de lo estrictamente solicitado, siempre que se trate de derechos laborales o previsionales mínimos e irrenunciables, lo que supone una clara atenuación del principio dispositivo.

Algo similar ocurre en el ordenamiento peruano, donde la parte final del inciso segundo del artículo 31 de la Ley N.° 29.497, sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo (PEP 13/01/2010), establece que: *“El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables”*. También aquí se aprecia una flexibilización del principio dispositivo, al permitir que el juez exceda lo solicitado por las partes cuando ello sea necesario para asegurar el pago correcto de los derechos reclamados.

En coherencia con lo anterior, la legislación chilena tampoco establece como deber del juez la revisión y eventual corrección de la demanda en lo que respecta a las pretensiones formuladas. Esta posibilidad queda exclusivamente en manos del demandado, mediante la interposición de la correspondiente excepción dilatoria. La situación difiere de la prevista en el artículo 8° de la Ley N.° 18.572 de Uruguay²⁴, que confiere al juez un papel más activo en la depuración inicial del objeto del proceso (Ermida, 2016, pp. 178-179).

22 Código del Trabajo de Chile, artículo 469 numeral 6°.

23 Código del Trabajo de Chile, artículo 478 letra e).

24 *“La demanda se presentará por escrito en la forma prevista en el artículo 117 del Código General del*

Asimismo, el marco normativo nacional no restringe la facultad de las partes para desistirse de sus pretensiones o celebrar acuerdos conciliatorios o transacciones, salvo por la regla de irrenunciabilidad de derechos laborales contenida en el artículo 5° del Código del Trabajo. No obstante, esta regla solo opera durante la vigencia de la relación laboral, la que, en la práctica, suele haber finalizado antes de iniciarse el proceso judicial. Tal situación contrasta con lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley N.° 29.497, que regula la nueva ley procesal del trabajo en Perú, y que establece un *test de disponibilidad de derechos* para conciliaciones y transacciones.

De lo anterior se desprende que, al menos en lo referido a los conflictos individuales del trabajo, el legislador chileno ha optado por mantener incólume la vigencia del principio dispositivo, reconociendo la centralidad de la iniciativa de las partes en la delimitación del litigio. Si el legislador hubiese estimado necesario inspirarse en el principio protector para resguardar intereses públicos de especial relevancia, habría resultado lógico atenuar de manera significativa el alcance del principio dispositivo, reduciendo el margen de autonomía de las partes en la conducción del proceso. El hecho de que ello no ocurriera confirma que el legislador no reconoció en este ámbito una justificación suficiente para alterar la estructura dispositiva del procedimiento laboral individual. En síntesis, el procedimiento laboral de aplicación general chileno preserva intacta la vigencia del principio dispositivo: el juez no cuenta con facultades para iniciar el proceso, alterar el objeto del litigio o limitar de forma relevante la disponibilidad de derechos. A diferencia de lo que ocurre en Colombia, Uruguay o Perú, en Chile no se ha producido una atenuación sustantiva de este principio, lo que confirma la similitud estructural con el proceso civil y la ausencia de un rasgo diferenciador atribuible al principio protector.

2. El principio protector y la desigualdad compensatoria

En el ámbito procesal, la igualdad se expresa como la garantía de que ambas partes dispongan de las mismas oportunidades para exponer sus argumentos y ejercer su defensa, exigiendo del juez un trato equitativo hacia los litigantes (Fuentes y Vargas, 2024, p. 213; Carretta et al., 2023, p. 5; Alvarado, 2005, p.

Proceso. Deberá incluir el valor total de la pretensión y la liquidación detallada de cada uno de los rubros reclamados, lo que deberá ser controlado por el Tribunal, que dispondrá se subsanen los defectos en el plazo de tres días con apercibimiento de tener por no presentada la demanda”.

259; Esparza, 1995, p. 29). La doctrina laboralista ha destacado que esta exigencia adquiere especial relevancia en el proceso laboral (Arévalo, 2018, p. 264; Arce, 2013, p. 17; Aguilera, 2004, p. 64), pues las desigualdades propias de la relación sustantiva se proyectan sobre la relación procesal, lo que hace necesario adoptar medidas que restablezcan el equilibrio real entre las partes. A esta idea se le ha denominado “desigualdad compensatoria” (Couture, 1990, p. 275).

Su justificación radica en que las diferencias estructurales entre empleador y trabajador, derivadas de factores socioeconómicos y de poder negociador, dificultan que ambos puedan aprovechar en igual medida las oportunidades procesales que la ley ofrece²⁵. Así, la mera igualdad formal ante la ley resulta insuficiente para garantizar una auténtica igualdad en el proceso. En términos normativos, un ejemplo de esta orientación se encuentra en el artículo III de la Ley Procesal del Trabajo del Perú, que asigna al juez un papel activo en la búsqueda de la igualdad real de las partes. De modo similar, el artículo 3° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social colombiano impone al juez el deber de garantizar el equilibrio entre ellas.

Históricamente, el proceso civil —fundado en la ideología liberal e individualista (Bordalí, 2020, p. 203; Couture, 1998, p. 272)— asumía que las partes litigaban desde una posición de igualdad. Sin embargo, a finales del siglo XIX comenzó a cuestionarse esta premisa, tanto por el legislador como por los jueces²⁶, al reconocerse que el proceso era un mecanismo uniforme que ignoraba las diferencias reales entre los litigantes (Lessona, 2018, p. 52). Este cambio supuso un desplazamiento progresivo hacia una concepción que reconoce al individuo concreto detrás de la norma (Monroy, 1996, p. 150), admitiendo que, aunque formalmente iguales, las partes difieren en los medios efectivos para hacer valer sus derechos (Ascencio, 2004, p. 200; Calamandrei, 2006, p. 157; Cappelletti, 2018, p. 58).

En este contexto, la doctrina nacional ha señalado que el objetivo de la desigualdad compensatoria es evitar que las desventajas extrajudiciales influyan en

25 Nos decía el maestro Couture (1998), “¿Qué mayor ironía que la de proclamar a todos iguales, si el costo de la justicia es, por sí mismo, un instrumento de desigualdad?” (p. 67).

26 “La igualdad de participación debe tomar en consideración las desigualdades de las diferentes posiciones sociales, es indispensable analizar la realidad social y el derecho material -vale decir, la sustancia- sobre la cual el procedimiento incide”. (Marinoni, 2007, pp. 233-234).

el desarrollo del proceso, afectando las posibilidades reales de defensa. Para ello, se han diseñado instrumentos jurídico-procesales que atenúan dichas diferencias (Carretta et al., 2023, p. 9; Romero, 2015, p. 29), entendiendo que la igualdad no es solo un punto de partida, sino una meta a alcanzar (Montero et al., 2005, p. 327). Entre estas medidas se incluyen tanto mecanismos generales, como procedimientos más rápidos y menos costosos, como instrumentos específicos, tales como el desplazamiento de la carga de la prueba (Ortells et al., 2020, p. 238). Este deber de adoptar acciones positivas para remover los obstáculos que dificultan el acceso a la justicia justifica que el legislador introduzca diferencias de trato, siempre que estas cuenten con una justificación objetiva y razonable (Fuentes y Vargas, 2024, p. 214; Romero, 2015, p. 34; Picó, 2012, p. 160; Devis, 2002, p. 56).

Con todo, ya hace décadas Guasp (1949, p. 153) advertía que la desigualdad compensatoria no constituye un *“dogma fundamental separador del proceso del trabajo”* frente a la teoría general del proceso. Esto se explica porque, incluso en el proceso civil, la igualdad ha dejado de concebirse como mera igualdad formal. En efecto, la adopción de medidas compensatorias representa hoy una reconceptualización del principio de igualdad —entendido como principio jurídico-natural o estructural del proceso— que trasciende el ámbito laboral y alcanza a distintos procedimientos, superando el objetivo exclusivo de proteger al trabajador.

En consecuencia, el análisis de la desigualdad compensatoria permite advertir que su concreción en el ámbito procesal no depende solo de un reconocimiento teórico, sino de la existencia de mecanismos normativos que efectivamente eliminen o reduzcan las barreras que dificultan la igualdad real de las partes. Entre estas barreras, destacan las de carácter económico y las vinculadas a la actividad probatoria, cuya remoción ha sido considerada por la doctrina como una de las expresiones más relevantes del principio protector en su dimensión procesal. A continuación, se examinarán ambas categorías, evaluando su configuración en el procedimiento laboral chileno y su potencial para ser entendidas como manifestaciones normativas de dicho principio.

2.1. De la compensación ante obstáculos económicos

Como se señaló previamente, uno de los factores que más inciden en la desigualdad real entre las partes en un litigio laboral son los obstáculos de carácter

económico. Las limitaciones de recursos que afectan al trabajador pueden condicionar de manera significativa su capacidad para acceder a la justicia y sostener un proceso judicial. Desde esta perspectiva, la gratuidad procesal aparece en la doctrina como una de las herramientas más eficaces para remover tales barreras, y se ha entendido como una exigencia derivada del principio protector (Pérez, 2010, p. 23).

Ahora bien, la preocupación por las barreras económicas que dificultan el acceso a la justicia no constituye una derivación del principio protector, sino una manifestación directa de la garantía de tutela judicial efectiva. Este principio se erige en presupuesto indispensable para el ejercicio de los demás derechos fundamentales del proceso y para la protección de los derechos sustantivos que reconoce el ordenamiento jurídico (Priori, 2024, p. 82). Su centralidad normativa radica en que asegura que el resto del sistema de garantías cobre sentido y operatividad: sin un acceso inicial y real al proceso, no hay justicia posible. En este marco, se ha destacado que el acceso al proceso es un componente esencial de la tutela judicial efectiva, pues supone la posibilidad cierta y oportuna de provocar la actividad jurisdiccional que culmina en la decisión de un juez (Colombo, 2007, p. 77). De ahí que la eliminación de obstáculos económicos deba entenderse como una condición inherente a esta garantía, en sus dos dimensiones: objetiva, en cuanto asegura la tutela jurisdiccional de todo derecho o interés jurídicamente protegido, y subjetiva, en cuanto garantiza a toda persona legitimada la posibilidad de acudir a los tribunales para hacerla valer (Priori, 2024, pp. 83-85).

No obstante, bajo la lógica unidireccional del principio protector, la gratuidad se concibe como un mecanismo de compensación económica orientado a equilibrar las cargas del proceso, reduciendo las desventajas estructurales del trabajador frente a su empleador. Así ocurre, por ejemplo, en el artículo III de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de Perú y en el artículo 28 de la Ley N.º 18.572 de Uruguay, donde la exención de costos se diseña primordialmente en beneficio del trabajador (prestador de servicios y parte actora, respectivamente), reforzando el carácter tuitivo del procedimiento.

El modelo chileno, sin embargo, se aparta de esta concepción. El artículo 431 del Código del Trabajo establece la gratuidad sin distinción de partes, beneficiando tanto al trabajador como al empleador. Este diseño evidencia una

opción legislativa de carácter general, en la que la gratuidad se configura como una garantía común de acceso a la justicia, desligada de la función compensatoria propia del principio protector. En consecuencia, la norma no opera como un privilegio procesal destinado a corregir asimetrías materiales, sino como una medida de alcance simétrico, coherente con una visión de equilibrio procesal.

Esta configuración no es irrelevante desde el punto de vista comparado. Mientras en Perú y Uruguay la gratuidad responde a un objetivo explícitamente tuitivo, en Chile se integra dentro de un marco de razonabilidad procesal que busca garantizar igualdad real de oportunidades sin introducir tratamientos diferenciados por la sola condición de trabajador o empleador. El efecto de esta opción es doble: por un lado, asegura que ninguna de las partes vea restringido su acceso a la justicia por razones económicas; por otro, desvincula a la gratuidad de la lógica de “desigualdad compensatoria” que caracteriza a los sistemas donde el principio protector tiene una marcada proyección en el plano procesal.

En este sentido, la gratuidad en el proceso laboral chileno encuentra su fundamento más sólido en el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (Rodríguez, 1998, p. 1299), entendido como un presupuesto general de acceso a la justicia, que en el reconocimiento del principio protector como elemento estructurante del procedimiento. Así, la ausencia de una orientación unidireccional en esta materia confirma la tendencia del legislador chileno a mantener el proceso laboral dentro de un esquema neutral, sin adoptar medidas procesales que privilegien de forma expresa a una de las partes.

2.3. De la compensación ante obstáculos probatorios

En el terreno probatorio, la doctrina también ha sostenido que la inversión de la carga de la prueba constituye una manifestación del principio protector y, en particular, de su dimensión compensatoria (Pérez, 2010, p. 12). La lógica es clara: en un escenario en que el trabajador enfrenta desventajas materiales para reunir y presentar prueba, la inversión de la carga probatoria permitiría equilibrar las posiciones de las partes y facilitar el acceso efectivo a la justicia.

Sin embargo, el procedimiento laboral de aplicación general en Chile no incorpora una regla de carácter general que invierta la carga probatoria en favor del trabajador, ni faculta expresamente al tribunal para aplicar la denominada

carga dinámica de la prueba, entendida como la asignación de la carga al litigante que se encuentra en mejores condiciones de aportar el medio probatorio. De hecho, recibe aplicación supletoriamente el artículo 1698 del Código Civil nacional, que básicamente establece que corresponde probar un hecho a la parte que lo alega.

Es cierto que el artículo 454, numeral 1), del Código del Trabajo establece que, en los juicios sobre despido, corresponde en primer lugar al demandado —es decir, al empleador— rendir prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos consignados en la carta de despido. A primera vista, esta disposición podría interpretarse como un ejemplo de inversión probatoria. No obstante, un examen más detenido revela que se trata, en realidad, de la aplicación de las reglas generales sobre carga de la prueba vinculadas a la naturaleza de los hechos afirmados. Si se asignara al trabajador la carga de acreditar la inexistencia de una causa justificada de despido, ello equivaldría a imponerle la prueba de un hecho negativo, lo que contradice principios probatorios básicos. En consecuencia, esta regla no constituye una excepción que responda a la lógica del principio protector, sino un desarrollo coherente con el régimen general de distribución probatoria.

A ello cabe agregar que tampoco existen en el procedimiento laboral chileno reglas que obliguen al juez, en caso de duda sobre la acreditación de un hecho, a decidir en favor del trabajador. En otras palabras, no se reconoce un *in dubio pro operario* de carácter probatorio, respecto de lo cual la doctrina ampliamente mayoritaria ha señalado que dicha regla hermenéutica no se extiende al plano fáctico (Vázquez, 1982, p. 195; Mercader, 2014, pp. 63–64; Meneses, 2017, p. 205; Gamonal, 2020, p. 194; Irureta, 2021, p. 35)²⁷.

27 Una postura distinta ha sido defendida por Arellano y Benfeld (2017), cuyo análisis se sitúa en el marco del procedimiento de tutela de derechos fundamentales. En este ámbito, el legislador estableció en el artículo 493 del Código del Trabajo una regla especial que atenúa el estándar probatorio a favor del trabajador, bastando la acreditación de indicios suficientes para trasladar al empleador la carga de desvirtuarlos. Tal disposición, sin embargo, no resulta extrapolable al procedimiento de aplicación general regulado en los artículos 446 y siguientes del mismo Código, donde la regla supletoria continúa siendo la del artículo 1698 del Código Civil, complementada por las normas del artículo 456 del Código del Trabajo. En consecuencia, el estudio citado tiene un valor ilustrativo respecto de un ámbito procesal específico, pero no demuestra que el principio protector opere como principio rector en el proceso laboral. Además, la regla del artículo 453 N° 4 del Código del Trabajo, que excluye la valoración de pruebas obtenidas ilícitamente o con violación de derechos fundamentales, es neutral en su aplicación, pues rige indistintamente para empleadores y trabajadores.

3.3. Como corolario

El examen de dos de las medidas que la doctrina suele vincular al principio protector en su dimensión procesal —la gratuidad y la inversión de la carga probatoria— permite constatar que el procedimiento laboral chileno carece de una configuración normativa que les otorgue un carácter unidireccional en favor del trabajador. En el caso de la gratuidad, el legislador ha optado por un beneficio general, extensivo a ambas partes, cuyo fundamento se asocia más con la garantía de tutela judicial efectiva que con la lógica compensatoria propia del principio protector. En el ámbito probatorio, la única regla que podría interpretarse como una excepción —la obligación del empleador de acreditar la veracidad de la carta de despido— responde a la aplicación de criterios generales sobre prueba de hechos afirmativos, sin que ello implique una redistribución probatoria inspirada en una finalidad tuitiva.

De esta constatación se sigue que no es posible derivar, a partir de la normativa vigente, la existencia de un privilegio procesal de carácter protector o compensatorio que distinga estructuralmente el procedimiento laboral del civil. Más allá de las declaraciones contenidas en el mensaje de la Ley N.º 20.087, lo cierto es que no se identifica en el procedimiento laboral de aplicación general una disposición que otorgue un beneficio procesal categórico al trabajador. Las escasas normas que introducen algún tipo de diferenciación —diferenciaciones que, por lo demás, también se observan en el procedimiento civil— carecen de la entidad y relevancia suficientes para sustentar una distinción tajante entre ambos sistemas (Roca, 2023, p. 131).

En este sentido, las medidas compensatorias, ya sean de carácter económico o probatorio, no pueden entenderse como derivaciones del principio protector en el plano procesal chileno. Más bien, responden a criterios generales de garantía de acceso a la justicia y respeto del debido proceso, aplicables de manera simétrica a ambas partes. Esta constatación refuerza la hipótesis central de este trabajo: en Chile, la proyección procesal del principio protector no encuentra un sustento normativo claro ni una configuración alineada con su lógica unidireccional clásica, lo que explica la dificultad de la Corte Suprema para justificar su vigencia en este ámbito.

VI. CONCLUSIONES

El recorrido desarrollado en este trabajo ha permitido examinar, desde distintas perspectivas, la dificultad que enfrenta la Corte Suprema para justificar normativamente la vigencia del principio protector en el plano procesal. En el primer capítulo, se estableció un marco conceptual sobre los principios jurídicos, diferenciando entre aquellos de carácter explícito y los implícitos, y se expusieron las exigencias metodológicas para el reconocimiento de estos últimos —detección, delimitación y calificación—, destacando que, en el caso del principio protector, la Excma. Corte Suprema de Chile no ha cumplido este itinerario argumentativo.

En el segundo capítulo, se examinaron las exigencias que la doctrina ha vinculado al principio protector en el ámbito procesal laboral. Dichas exigencias se han entendido como la necesidad de introducir mecanismos que compensen las asimetrías propias de la relación procesal, proyectando en el procedimiento laboral un carácter protector implícito. Sin embargo, en el ordenamiento chileno este principio carece de consagración normativa expresa, lo que ha llevado a que su eventual vigencia dependa de la interpretación doctrinal y jurisprudencial, con las dificultades que ello supone para configurarlo como elemento estructurante del proceso laboral.

El tercer capítulo abordó el tratamiento que la Corte Suprema ha dado al principio protector en el ámbito procesal. El examen de la jurisprudencia reciente reveló que su invocación se ha producido, en la mayoría de los casos, mediante afirmaciones generales o referencias de autoridad, sin un desarrollo normativo que identifique claramente las ideas, valores o finalidades subyacentes que justificarían su existencia como principio implícito del procedimiento laboral.

En el cuarto capítulo, se revisaron aspectos concretos del proceso laboral chileno que suelen vincularse doctrinariamente al principio protector —como la gratuidad procesal, la inversión de la carga probatoria o medidas compensatorias en favor del trabajador—, concluyéndose que su configuración normativa en Chile responde más a criterios generales de acceso a la justicia y debido proceso que a una lógica tuitiva. Estas instituciones, lejos de ser figuras privativas del proceso laboral, se aplican de forma simétrica a ambas partes o carecen de un alcance suficiente para sustentar un tratamiento unidireccional.

A partir de todo lo anterior, se concluye que la dificultad que exhibe la Corte Suprema para justificar normativamente la vigencia del principio protector en el plano procesal no parece ser el fruto de una mera omisión argumentativa, sino la consecuencia directa de la estructura misma del proceso laboral chileno. Pese a la pretensión legislativa de dotarlo de un carácter tuitivo o diferenciado, el procedimiento regulado en el Libro V del Código del Trabajo carece de elementos que permitan configurarlo como un mecanismo unidireccional en favor del trabajador, tal como lo concibe la formulación clásica del principio protector. Por el contrario, su diseño responde principalmente a las exigencias de la tutela judicial efectiva y del debido proceso, las que imponen un marco de equilibrio entre las partes e imparcialidad judicial. En este contexto, la invocación del principio protector por parte del máximo tribunal, desprovista de un sustento normativo claro, se enfrenta inevitablemente a la tensión de fundamentar una directriz cuya lógica subyacente no encuentra un reflejo claro y categórico en el ordenamiento procesal vigente.

En este escenario, la pregunta que subyace es si resulta deseable modificar la estructura del procedimiento laboral chileno para incorporar un verdadero componente procesal protector o, por el contrario, mantener el diseño actual basado en el equilibrio entre las partes y la imparcialidad del juez. Desde la perspectiva de la tutela judicial efectiva, este trabajo se inclina por la segunda alternativa. Un marco normativo equilibrado, que no privilegie de manera expresa a una de las partes, reduce el riesgo de comprometer la igualdad de armas y evita la percepción de parcialidad por parte del órgano jurisdiccional. La imparcialidad judicial no solo constituye una garantía fundamental del debido proceso, sino que también es un requisito indispensable para la legitimidad de las decisiones judiciales. Así, la preservación de un procedimiento equilibrado, en el que las medidas de acceso a la justicia se diseñen como garantías comunes y no como privilegios unidireccionales, aparece como una opción más coherente con los principios estructurales del proceso y con la función que, en un Estado de Derecho, corresponde a los tribunales de justicia.

BIBLIOGRAFÍA

Aguilera Izquierdo, R. (2004). *Proceso laboral y proceso civil: Convergencias y divergencias* (1ª ed.). Thomson Civitas.

- Alcalde Rodríguez, E. (2003). *Los principios generales del derecho. Su función de garantía en el derecho público y privado chileno*. Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Alvarado Velloso, A. (2005). *Garantismo procesal contra actuación judicial de oficio*. Tirant lo Blanch.
- Aparicio Tovar, J. y Rentero Jover, J. (1998). El juez laboral, imparcial, pero no neutral. *Revista de Derecho Social*, (4), 53-66.
- Arce Ortiz, E. (2013). Los principios en el derecho procesal del trabajo peruano. *Cuaderno de Trabajo del CICAJ*, (7), 7-37.
- Arce y Flórez-Valdés, J. (1990). *Los principios generales del Derecho y su formulación constitucional*. Editorial Civitas.
- Arellano Ortiz, P., & Benfeld Escobar, J. (2017). Reflexiones sobre el principio de protección al trabajador y su influencia en el ámbito sustantivo y procesal del derecho laboral: Otra mirada al caso Kronos. *Revista Chilena de Derecho y Tecnología*, 6(2), 3-24.
- Arévalo Vela, J. (2018). Los principios del proceso laboral. *Lex*, 16(22), 253-270.
- Ascencio Mellado, J. M. (2004). *Introducción al derecho procesal* (3ª ed.). Tirant Lo Blanch.
- Baylos, A. y Trillo, F. (2019). La justicia laboral en España: notas sobre la tutela judicial de los derechos laborales. En: H. Mercado López y M. del R. Jiménez Moles (Coords.), *Modelos de justicia laboral iberoamericana: homenaje a Pedro Guglielmetti* (pp. 17-37). Tirant lo Blanch.
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2006, 3 de enero). Historia de la Ley N.º 20.087. <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/5683/>
- Bonett Ortiz, S. A. (2024). *Ensayo sobre el proyecto de Código procesal del trabajo y de la seguridad social*. Grupo Editorial Ibañez.
- Bordalí Salamanca, A. (2020). La carga de la prueba en el proceso civil: una evolución desde la igualdad formal de las partes hacia una igualdad material de las mismas. *Estudios de Derecho*, 77(170), 201-225.
- Calamandrei, P. (2006). *Proceso y Democracia*. Ara Editores.

Cappelletti, M. (2018). *El proceso civil en el derecho comparado. Las grandes tendencias evolutivas*. Ediciones Olejnik.

Carretta Muñoz, F., Romero Rodríguez, S., y Silva Álvarez, O. (2023). *Lecciones de derecho procesal civil. Juicio ordinario de mayor cuantía*. Der ediciones.

Ciudad Reynaud, A. (2010). La modernización de la justicia laboral en América Latina. *Justicia: revista de derecho procesal* (3-4), 289-337.

Colombo Campbell, J. (2007). El debido proceso constitucional. Porrúa.

Couture, E. (1990). *Fundamentos del derecho procesal civil*. Ediciones Depalma.

Couture, E. (1998). *Estudios de derecho procesal civil. La constitución y el proceso civil*. (3ª ed., Tomo I). Ediciones Depalma.

De Asís Roig, R. (1995). *Jueces y normas. La decisión judicial desde el ordenamiento*. Marcial Pons.

Devis Echandía, H. (2002). *Teoría general del proceso*. (3ª ed.). Editorial Universidad.

Díaz Couselo, J. M. (1971). *Los principios generales del derecho*. Plus Ultra.

Díaz Urtubia, P., Marzi Muñoz, D., Astudillo Contreras, O., y Carvallo Santelices, R. (2019). La justicia laboral en España: notas sobre la tutela judicial de los derechos laborales. En H. Mercado López y M. del R. Jiménez Moles (Coords.), *Modelos de justicia laboral iberoamericana: homenaje a Pedro Guglielmetti* (pp. 153-196). Tirant lo Blanch.

Dworkin, R. (1989). *Los derechos en serio* (2ª ed.). Editorial Ariel S.A.

Ermida Fernández, M. (2016). *El Proceso Laboral Autónomo* (2ª ed.). Fundación de Cultura Universitaria.

Esparza Leibar, I. (1995). *El principio del Proceso Debido*. J.M. Bosch Editor.

Fernández Toledo, R. (2011). Los principios dispositivo y aportación de parte en el proceso laboral. su incidencia en la iniciativa probatoria judicial. *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 2(3) 37-53.

Fuentes Maureira, C. y Vargas Pavez, M. (2024). *Introducción al Derecho Procesal. Nuevas aproximaciones* (2ª ed.). Der ediciones.

- Fuenzalida Martínez, P. (2019). El principio protector: alcances y límites en el procedimiento laboral chileno. *Revista de Estudios Laborales*, (13). Editorial Rubicón.
- Gamonal Contreras, S. y Guidi Moggia, C. (2006). El nuevo procedimiento laboral chileno. *Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, XLIX(221), 33-62.
- Gamonal Contreras, S. (2016). El principio de protección en el nuevo procedimiento laboral chileno. *Editorial Bomarzo* [Opinión]. <https://editorialbomarzo.es/el-principio-de-proteccion-en-el-nuevo-procedimiento-laboral-chileno/>
- Gamonal Contreras, S. (2020). Fundamentos de derecho laboral (5.^a ed. actualizada). DerEdiciones.
- Gamonal Contreras, S. (2024). Los Principios. En C. Aedo Barrena y A. Varela Fleckenstein (Coords.), *Aplicación práctica de los principios del derecho* (pp. 29-82). Tirant lo Blanch).
- Guasp Delgado, J. (1949). Significación del proceso de trabajo en la teoría general del derecho procesal. *Revista de la Universidad de Oviedo. Facultad de Derecho*, X(55-56), 137-159.
- Guastini, R. (2014). *Interpretar y argumentar* (Trad. S. Álvarez Medina). Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Irureta Uriarte, P. (2021). Reglas y principios en el derecho del trabajo: Una mirada desde el derecho del trabajo chileno. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 32, 23-50.
- Lanata Fuenzalida, G. (2010). Contrato individual de trabajo (4.^a ed.). Legal-Publishing.
- Lessona, C. (2018). *Los deberes sociales del derecho procesal civil* (Trad. D. Fuentes Espluga). Ediciones Olejnik.
- Lizama Castro, D. (2023). El pro operario en materia laboral. Der ediciones.
- López Oneto, M. (2013). El principio de protección a la fuente del empleo en Chile: Pasos hacia un derecho del trabajo bidireccional. Thomson Reuters.

Macchiavello Contreras, G. (1997). *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Jurídica Cono Sur.

Marinoni, L. G. (2007). *Derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva*. Palestra.

Martín Valverde, A. (2003). Principios y reglas en el derecho del trabajo: Planteamiento teórico y algunos ejemplos. En L. de la Villa Gil & L. López (Dirs.), *Los principios del derecho del trabajo* (pp. 39-72). Madrid: Centro de Estudios Financieros.

Meneses, C. (2017). Valoración de la prueba en el proceso laboral. En *Estudios sobre el proceso civil chileno* (pp. 185–227). Prolibros Ediciones.

Mercader Uguina, J. (2014). Los principios de aplicación del derecho del trabajo: Formación, decadencia y crisis. Tirant lo Blanch.

Meza Yances, L. (2017). Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 197-221.

Monroy Gálvez, J. (1996). *Introducción al proceso civil* (Tomo I). Editorial Temis.

Montero Aroca, J. (1982). Los principios informadores del proceso civil en el marco de la Constitución. *Justicia: revista de derecho procesal*, 2(4), 7-39.

Montero Aroca, J., Gómez Colomer, J. L., Montón Redondo, A., y Barona Vilar, S. (2005). *Derecho Jurisdiccional I, Parte General* (14ª ed.). Tirant lo Blanch).

Montoya Melgar, A. (1999). *Derecho del Trabajo* (20ª ed.). Tecnos.

Mosquera Rivas, H. y Mosquera Luna, J. M. (2019). La justicia laboral en España: notas sobre la tutela judicial de los derechos laborales. En: H. A. Mercado López y M. del R. Jiménez (Coords.), *Modelos de justicia laboral iberoamericana: homenaje a Pedro Guglielmetti* (pp. 109-152). Tirant lo Blanch).

Obando Garrido, J. M. (2019). *Derecho procesal laboral* (6ª ed.). Editorial Temis.

Orsini, J. I. (2010). Los principios del derecho del trabajo. *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 7(40), 489-506.

Ortells, M., Navarro, J. B., Pastor, J. M., Galiana, L. A. C., Penadés, R. B., Navarro, M. J. M., Ruiz, J. C., Sánchez, R. J., y Vilaplana, A. A. (2020). *Introducción al derecho procesal*. Thomson Reuters Aranzadi.

- Palomo Vélez, D., y Matamala Souper, P. (2011). Juez y parte. El compromiso espiritual del juez en el interrogatorio de testigos en el juicio laboral oral y sus necesarios límites. *Revista Ius et Praxis*, 17(2), 485–504. Universidad de Talca.
- Palomo Vélez, D., Delgado Castro, Jordi y Contreras Rojas, C. (2023). El recurso de nulidad laboral de la causal del artículo 478, literal b), del código del Trabajo chileno: revisión de las limitantes, un diagnóstico y una mirada a soluciones. *Boletín Mexicano De Derecho Comparado*, (164), 133-161.
- Palomo, D., y Cruces, J. (2015). La vigencia del principio dispositivo, el deber de congruencia y los límites en la determinación judicial de medidas de reparación en el procedimiento de tutela laboral. *Civil Procedure Review*, 6(2), 3–64.
- Pasco Cosmópolis, M. (1994). El principio protector en el derecho procesal del trabajo. *Revista de Derecho PUCP*, 48, 149-169.
- Pérez Amorós, F. (2010). Justicia efectiva, igualdad y rapidez procesal: Por un Derecho del trabajo procesal. *Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, LIII(237), 7-30.
- Picó I Junoy, J. (2012). *Las garantías constitucionales del proceso* (1ª ed.). J.M Bosch Editor.
- Pierry Vargas, Lucía (2018). *Derecho individual del trabajo*. Der Ediciones.
- Plá Rodríguez, A. (1998). Los principios del derecho del trabajo (3ª ed.). Ediciones Depalma.
- Prieto Sanchís, L. (1992). Sobre principios y normas. Problemas del razonamiento jurídico. Centro de Estudios Constitucionales.
- Prieto Sanchís, L. (1996). El constitucionalismo de principios, ¿entre el positivismo y el iusnaturalismo? (A propósito de «El Derecho dúctil» de Gustavo Zagrebelsky). *Anuario de filosofía del derecho*, XIII-XIV, 125-158.
- Priori Posada, G. (2024). El proceso y la tutela de los derechos (2.ª reimp. de la 1.ª ed.). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Roca Martínez, J. (2023). Proceso laboral: Más procesal y menos laboral. *Jus-ticia*, 1, 107-146.

- Rodríguez Rescia, V. M. (1998). El debido proceso legal y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En Liber Amicorum Héctor Fix-Zamudio (Vol. II, pp. 1295–1328). Secretaría de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Rodríguez-Piñero, M. (1969). Sobre los Principios Inspiradores del Proceso del Trabajo. *Revista de Política Social*, 21(81), 21-82.
- Rodríguez-Piñero, M. (2002). Los principios informadores del proceso del trabajo. En HB Guzmán (Ed.), *Derecho Procesal del Trabajo* (pp. 69-104). Editora Dalis.
- Romero Seguel, A. (2015). *Curso de derecho procesal civil. Los presupuestos procesales relativos al procedimiento* (Vol. 3). Thomson Reuters.
- Ruay Sáez, F. (2024). El principio protector como fuente de protestades judiciales. Una aproximación crítica. *Revista Laborem*, (30), 53-93.
- Valdés Quinteros, D. (2025). El principio protector y el procedimiento laboral en los tribunales superiores. Una relectura. (Sentencia Rol N° 217.781-2023 de la Excm. Corte Suprema de Chile). *Revista De Derecho (Valdivia)*, 38(1), 257-264.
- Vázquez Vialard, A. (1982). Teoría general del derecho del trabajo. En A. Vázquez Vialard (Dir.), *Tratado de derecho del trabajo* (Tomo II, pp. 3–540). Astrea.
- Vidal Salazar, M. (2025). Derecho procesal del trabajo: cuestiones generales. Estudios sobre derecho procesal del trabajo. Editorial Palestra, 13-25.
- Zagrebel'sky, G. (2011). *El derecho dúctil. Ley, derechos, justicia* (Trad. M. Gascón, 10ª ed.). Editorial Trotta.

Normativa citada

- Código Civil. Ley de 14 de diciembre de 1855. Diario Oficial de la República de Chile.
- Código del Trabajo. DFL N° 1 de 1994, con modificaciones posteriores. Diario Oficial de la República de Chile.

Constitución Política del Perú (29 de diciembre de 1993). Diario Oficial El Peruano.

Ley N° 18.572 de Uruguay. Ley de abreviación de los juicios laborales. (13 de septiembre de 2009). Diario Oficial No. 27832.

Ley N° 2.452 de Colombia. Por la cual se expide el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. (2 de abril de 2025). Diario Oficial No. 53077.

Ley N° 29.497 de Perú. Nueva ley procesal del trabajo. (15 de enero de 2010). Diario Oficial El Peruano.

Jurisprudencia analizada

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.° 137683-2022, Estay Torres, Juan con SEREMI de Salud del Maule; 8 de enero de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N° 186003-2023, Segura Vergara Juan Pablo (Fisco - CDE); 10 de enero de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.° 222843-2023, Leal Azua Jenifer con Correa; 11 de enero de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.° 243935-2023, Peña Sánchez Pedro con Díaz; 16 de enero de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.° 26155-2023, Navarro Bermúdez, Iván y otro con Transportes Díaz e Hijos S.A.; 16 de enero de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.° 74400-2023, Díaz Chaparro, Hugo con Transportes TAD SpA; 16 de enero de 2024.

Corte Suprema de Chile. (2024, enero 22). Miño Gallardo Domingo con Municipalidad de San Miguel (Sentencia Rol N.° 3516-2023).

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.° 39115-2023, Víctor Manuel Capurro Suanez con Sociedad Marítima y Comercial Somarco Ltda. y otro; 9 de febrero de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.° 246245-2023, Zúñiga con Corporación de Desarrollo Social de Buin; 13 de febrero de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 10704-2023, Aedo Zapata Daniel con Municipalidad de Chillán Viejo; 21 de febrero de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 252338-2023, Gallegos Soto Felipe con Corporación Administrativa del Poder Judicial; 13 de marzo de 2024.

Corte Suprema de Chile. (2024, marzo 14). Sentencia Rol N.º 52056-2023, Soto Olmedo María con Hospital de Carabineros; 14 de marzo de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 11463-2024, A.F.P. Cuprum S.A. con Jorge Tapia Contreras; 17 de abril de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 5703-2023, Ossandón Aguilera Perla Raquel y otros con Fisco de Chile; 3 de mayo de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 11911-2024, CID con Servicio de Salud Osorno; 10 de mayo de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 11930-2024, Osorio Osorio, Omar con Empresas Copec S.A.; 10 de mayo de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 1294-2024, Rojas Carrasco, Felipe con Fundación Educacional Protectora de la Infancia; 20 de mayo 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 26007-2023, Jaime Jorge Eduardo Barrientos Herrera con Bechtel Chile Construcción Ltda.; 24 de mayo de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 62061-2023, Sais Sais, Rafael con Ilustre Municipalidad de Temuco; 6 de junio de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 252356-2023, Silva Bravo Liliana con Carrillo; 7 de junio de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 16384-2024, Acuña con Codelco Chile; 12 de junio de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 182695-2023, Rodrigo Andrés Aguilera Kraemer con Banco Santander-Chile; 13 de junio de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 119286-2023, Fernando Javier Barrientos Herrera con Bechtel Chile Construcción Limitada; 25 de junio de 2024.

- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 10638-2024, Garrido Recabal, Camila con Lazen; 3 de junio de 2024.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 12456-2024, Contreras González Lillian c. Asociación Chilena de Municipalidades; 9 de julio de 2024.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 19263-2024, Katia Alexis Escobar López con Fisco de Chile – SEREMI de Salud del Biobío; 18 de julio de 2024.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 12187-2024, Padilla Arenas, Ricardo con Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta; 19 de julio de 2024.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 19492-2024, Rubilar Salas, David Feliz con Córdova; 22 de julio de 2024.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 14644-2024, Cuzmar Zamorano Adolfo con Banco Santander-Chile S.A.; 1 de agosto de 2024.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 243804-2023, Mario Rolando Morales Cea y otros con White - M SpA y otras; 2 de agosto de 2024.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 18165-2024, Gutiérrez Maturana, María con Claro Chile S.A.; 5 de agosto de 2024.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 17748-2024, Aguilar Castillo Constanza c. SGS Minerals S.A.; 8 de agosto de 2024.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 64571-2023, Hernández Valderrama Erardo con Corporación Nacional Forestal; 19 de agosto de 2024.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 182640-2023, Barrera Díaz, Fabiola con Ilustre Municipalidad de Concón; 20 de agosto de 2024.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 12110-2024, Confusam con Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel; 21 de agosto de 2024.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 19340-2024, Nieto Vargas, Karol con Equans Back Office SpA; 28 de agosto de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 1628-2024, Guzmán Liberona, César con Automotores Gildemeister S.P.A.; 30 de agosto de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 30311-2024, Bordones Villalobos Víctor con Ponce; 2 de septiembre de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 27045-2024, Keren Jenifer Gómez Jorquera con Fundación Educacional Colegio Nuestra Señora del Carmen; 6 de septiembre de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 206616-2023, Valenzuela López, Germán con Ilustre Municipalidad de San Antonio; 10 de septiembre de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 6796-2024, Solari con Servicio de Salud Metropolitana Sur y otro; 25 de septiembre de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 208883-2023, Villegas Delgado con Ilustre Municipalidad de Villarrica; 7 de noviembre de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 62281-2023, Rodríguez Urrutia Leoncio con Servicios Inversub SpA; 12 de noviembre de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 39658-2024, García Gubelin Bernardo con Díaz; 19 de noviembre de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 53739-2024, Rojas Molina Milena con Duodécima Sala Corte de Apelaciones de Santiago; 4 de diciembre de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 56498-2024, Ruiz Hernández Elena con Orellana; 6 de diciembre de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 56498-2024, Ruiz Hernández, Elena con Orellana; 6 diciembre de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 252279-2023, Nilo Canales Michel con Corporación Municipal de San Fernando; 27 de diciembre de 2024.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 56318-2024, Quijada con Randstad Empresa de Servicios Transitorios Limitada; 31 de diciembre 2024.

- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 31981-2024, Berríos Jiménez Paulina con Nilo Muñoz Alejandro (Municipalidad de Paine); 3 de enero de 2025.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 28389-2024, Arteaga con Corporación Municipal de Desarrollo Social de Ñuñoa; 7 de enero de 2025
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 242324-2023, Escudero del Canto, Ronald con SEREMI de Salud Región de Antofagasta; 7 de enero de 2025.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 244961-2023, Allende Cristian con Banco Santander-Chile; 27 de enero de 2025.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 45295-2024, Seguel con Federación Chilena de Esgrima; 27 de enero de 2025.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 61108-2024, Márquez con Piera; 31 de enero de 2025.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 61688-2024, Sepúlveda Espinoza Raúl con BMC International Chile; 11 de febrero de 2025.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 184255-2023, A.F.P. Modelo S.A. con Valderrama Castro, María Eugenia; 13 de febrero de 2025.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 1233-2025, Pradenas Piñeiro Israel (/RT Logistics SPA.); 19 de febrero de 2025.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 4699-2024, Illanes Rojas, Mauricio con Servicios Integrales de Seguridad SIS Ltda. y otros; 24 de febrero de 2025.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 251641-2023, Arenas Matus Kose y otros con Transportes Santa María S.P.A.; 28 de febrero de 2025.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 61313-2024, Sepúlveda Zurita, Verónica con Corte de Apelaciones de Santiago, Cuarta Sala; 17 de marzo de 2025.
- Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 159-2025, González Ravanal Miguel con Gesma S.P.A.; 18 de marzo de 2025.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 2212-2025, Silva Yáñez Jorge con Homecenter Sodimac S.A.; 26 de marzo de 2025.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 6898-2025, Solís González Juan con Segunda Sala de la Corte de Apelaciones de Antofagasta; 15 de abril de 2025.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 8263-2025, Riquelme Ulloa José con Universidad Adolfo Ibáñez; 22 de abril de 2025.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 4527-2025, Administradora de Restaurantes y Franquicias Misaki SPA con Carrasco; 7 de mayo de 2025.

Corte Suprema de Chile. Sentencia Rol N.º 9101-2025, Aravena Ortiz Fernanda con Administradora de Supermercados Híper Limitada; 28 de mayo de 2025.