

ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

Certeza, reglas y estándares en el contrato de trabajo

Certainty, rules and standards in the employment contract

Sergio Gamonal C. 

Universidad Adolfo Ibáñez, Chile

RESUMEN

El principal objetivo de este artículo es indagar en los alcances y eventuales falencias de la discusión académica acerca de la certeza en relación con el contrato de trabajo. El método empleado comprende la revisión de la discusión académica sobre certeza, reglas y estándares en derecho comparado. La certeza constituye uno de los principales retos normativos del derecho. Si el derecho reconoce la autonomía y la agencia moral de los ciudadanos, las leyes deben estar redactadas en un lenguaje claro para que las personas puedan ajustar su conducta a la norma. Esta exigencia de certeza es uno de los triunfos de la modernidad y de la Ilustración. Sin embargo, la exigencia de certeza debe abordar cuestiones más complicadas, como la elección entre reglas o estándares, o las asimetrías de poder entre las partes, como ocurre en el contrato de trabajo. El resultado principal de este trabajo alude a las falencias de la discusión académica sobre la certeza cuando se trata de relaciones de poder entre privados, y a la encrucijada de la certeza en el contrato de trabajo, donde más que responder a la pregunta de cuánta certeza es necesaria, la cuestión será: ¿certeza para quién?

PALABRAS CLAVE

Certeza • trabajo • poder • regulaciones • reglas y estándares.

ABSTRACT

The main objective of this article is to investigate the scope and possible shortcomings of the academic discussion on certainty about employment contracts. The method used involves reviewing the scholarly debate on certainty, rules and standards in comparative law. Certainty is one of the main regulatory challenges of law. If the law recognizes the autonomy and moral agency of citizens, laws must be written in clear language so that people can adjust their behavior to the norm. This requirement for certainty is one of the triumphs of modernity and the Enlightenment. However, the requirement for certainty

must address more complicated issues, such as the choice between rules or standards or power asymmetries between the parties, as in the employment contract. The main result of this work highlights the shortcomings of the academic discussion on certainty in power relations between private parties, particularly at the crossroads of certainty in employment contracts. Rather than determining the necessary level of certainty, the question becomes: certainty for whom?

KEY WORDS

Certainty • labour • power • regulations • rules and standards.

I. INTRODUCCIÓN

Un elemento central de cualquier sistema jurídico es la certeza. Si los ciudadanos deben acatar las normas del sistema, que se presumen conocidas por todos y donde la ignorancia no es excusa para su incumplimiento, la certeza es un valor crucial del sistema. En este artículo analizaré los alcances y eventuales falencias de la discusión académica acerca de la certeza en relación con el contrato de trabajo. Me centraré en la estructura jurídica, a pesar de que la certeza forma parte de una noción más amplia, como es la seguridad jurídica, que abarca cuestiones que van desde la educación cívica hasta la calidad y la gratuidad de los servicios jurídicos¹. La hipótesis que defenderé es que la discusión acerca de la certeza en el derecho ha ignorado la dinámica de las relaciones de poder entre privados, como sucede, por ejemplo, en el contrato de trabajo.

Existe consenso en la doctrina de que el trabajador no solo está bajo el poder del Gobierno, sino también bajo el poder rector de su jefe². Cabe preguntarse, entonces, ¿cómo esta situación puede o no afectar la discusión general acerca de la certeza en el derecho?

Este trabajo se estructura de la siguiente manera. En la segunda sección explicaré la importancia de la certeza en el derecho, especialmente para su eficacia, ya que, para regular la conducta de los ciudadanos, sus normas deben ser claras. En la tercera sección me referiré a las reglas y estándares. Aunque *prima facie* las reglas ofrecen la mejor opción para la certeza, los estándares pueden ser preferibles en determinadas circunstancias. En la cuarta sección analizaré el «dilema de la certeza» en el derecho laboral porque, dado el poder de control del empleador sobre el trabajador, la certeza de uno implica la incertezza del otro y viceversa. En este apartado estudiaré el contrato de trabajo haciendo hincapié en el poder de control del empleador, ejemplificando con el caso del despido libre en Estados Unidos.

¹ CEA EGAÑA (2004), pp. 51-52.

² ANDERSON (2017), FERRERAS (2017), PETTIT (1997), BOGG (2009), CABRELLI y ZAHN (2018), SUPIOT (2012) y BAGENTOS (2020).

Finalmente, concluyo que la discusión sobre la certeza en el derecho ha omitido el problema de las relaciones de poder entre privados. Asimismo, el «dilema de la certeza» en el contrato de trabajo nos obligará a abandonar la dicotomía entre certeza e incertidumbre para centrarnos en la pregunta: ¿certeza para quién, empleador o trabajador?

II. LA IMPORTANCIA DE LA CERTEZA

Un sistema jurídico que pretenda guiar la conducta de los ciudadanos debe tener un grado mínimo de certeza. Según el *Diccionario de la lengua española*, *certeza* significa «conocimiento seguro y claro de algo» (primera acepción) y «firme adhesión de la mente a algo conocible, sin temor de errar» (segunda acepción). El antónimo de la certeza es la incertidumbre, la duda. Todo sistema normativo que pretenda guiar conductas supone certeza en sus prescripciones, es decir, que sean claras, comprensibles y que generen la menor cantidad de dudas acerca de su alcance.

Según Fuller, la certeza es un elemento esencial de la moralidad intrínseca del derecho, lo que exige publicidad de la ley, límites a la legislación retroactiva, normas que deben ser comprensibles y normas que no sean contradictorias³.

Hace más de dos mil años, Platón en el diálogo *Las leyes* (719c-724a) señalaba el imperativo de evitar contradicciones en el derecho. En este sentido, aconsejaba la necesidad de escribir preámbulos a los textos legales para ayudar a clarificar su comprensión y hacerlos persuasivos⁴. Del mismo modo, Hobbes subrayó en el *Leviatán* (en relación con las leyes civiles) que los mandatos jurídicos (leyes) deben expresarse con claridad (mediante signos suficientes), ya que de otro modo los hombres no saben cómo obedecerlos⁵. Bentham también se refiere a la certeza en la redacción de las leyes en su obra *Nomografía o el arte de redactar leyes*, donde aconseja a los legisladores «evitar las diversas formas de imperfección en su expresión y método, hasta donde sea capaz el estilo de redacción legislativa»⁶. Según Raz, para que el Estado de derecho pueda guiar a los individuos, «estos tienen que estar en posibilidad de encontrar lo que el derecho es. Por esa misma razón su significado debe ser claro»⁷. En este sentido, el Estado de derecho debe seguir un principio básico según el cual todas las disposicio-

³ FULLER (1969), p. 39.

⁴ PLATÓN (1999), pp. 381-391.

⁵ HOBBS (2014), p. 416.

⁶ BENTHAM (2000), p. 14.

⁷ RAZ (2011), p. 270.

nes legales deben ser prospectivas⁸, abiertas y claras, es decir, no pueden ser retroactivas; los individuos deben comprender el significado de la ley y su sentido debe ser claro: «Una disposición jurídica ambigua, vaga, oscura o imprecisa es probable que equivoque o confunda, al menos, a algunos de aquellos que desean ser guiados por ella»⁹.

En el derecho europeo, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha reconocido el principio de seguridad jurídica y lo ha definido «como una exigencia de accesibilidad y previsibilidad del derecho, de modo que los afectados por este puedan prever razonablemente las consecuencias de sus actos»¹⁰. Este principio de seguridad jurídica vincula directamente al legislador europeo según la doctrina de los *principios de buena legislación*, que tiene su origen en los Países Bajos y fue adoptada posteriormente, por ejemplo, en Bélgica¹¹.

La certeza del derecho permite respetar la dignidad humana y la autonomía individual¹², lo que enfatiza su carácter instrumental¹³. Por ello, se suele atribuir a la certeza un carácter formal¹⁴. Pero como sugiere Lifante-Vidal, la certeza también puede considerarse desde una perspectiva menos formalista, y debe evaluarse, en ciertos casos, cómo el contenido sustantivo de una disposición puede afectar su previsibilidad¹⁵. La certeza del derecho puede clasificarse en grados y estudiarse en tres dimensiones: objetiva, subjetiva y temporal. La dimensión objetiva se refiere a lo que se puede predecir, la dimensión subjetiva alude a quién puede hacer la predicción y la dimensión temporal se remite a cuándo se pueden predecir las cosas¹⁶.

En la dimensión objetiva, el grado de precisión es importante para el ordenamiento jurídico. Por lo tanto, los valores formales son esenciales. Sin embargo, en algunas materias se requiere cierto grado de flexibilidad por parte del ordenamiento jurídico para proteger un interés relevante. Por ejemplo, el bienestar de los niños, en cuyo caso la legislación pue-

⁸ WALDRON (2004), pp. 632-636.

⁹ RAZ (2011), p. 270.

¹⁰ POPELIER (2008), p. 48.

¹¹ POPELIER (2000), pp. 321-342. La certeza también es relevante para la aplicación de los precedentes en el *common law*. Véase CORLEY y WEDEKING (2014).

¹² RAZ (2011), p. 278; ALLIENDE (2024), pp. 58-61.

¹³ LIFANTE-VIDAL (2020), pp. 457-459.

¹⁴ LIFANTE-VIDAL (2020), p. 458; WADE (1941), p. 187, y SUMMERS (1999), pp. 1709-1711.

¹⁵ LIFANTE-VIDAL (2020), p. 459.

¹⁶ LIFANTE-VIDAL (2020), p. 460.

de conceder ciertas facultades discrecionales a quienes aplican la ley para adoptar las medidas necesarias en cada caso¹⁷.

La dimensión subjetiva se refiere a quién realiza la predicción. Para esta dimensión, la transparencia es esencial, las leyes deben ser accesibles, conocidas y publicadas¹⁸. Sin embargo, el número de leyes y su complejidad técnica, así como las leyes misceláneas, *estatutos ómnibus* o *leyes mosaico*¹⁹, pueden hacer muy difícil, si no imposible, que los ciudadanos legos las conozcan. En este contexto, el conocimiento de aquellos principios fundamentales que sustentan determinados ordenamientos jurídicos puede ayudar a los ciudadanos en su necesidad de certeza²⁰. Por este motivo, a la hora de analizar la certeza del derecho, es crucial distinguir sus distintas áreas. Por ejemplo, no es lo mismo el derecho administrativo que el derecho de los consumidores o el derecho laboral²¹.

En la dimensión temporal, la previsibilidad está relacionada con la estabilidad en el tiempo. La estabilidad puede implicar la ausencia de cambio y, también, puede significar consistencia a lo largo del tiempo aunque haya algunos cambios²². Una vez más, la certeza será diferente según el ámbito del derecho²³. La certeza en el derecho contractual no es la misma que en el derecho fiscal o en el derecho laboral.

Como enfatiza Popelier, la certeza no puede ser absoluta, porque el contexto puede exigir cierta flexibilidad ante nuevos desarrollos socioeconómicos, tecnológicos o políticos²⁴. Según expresaba Coudert, hace más de un siglo, «la verdad es que el péndulo oscila constantemente entre el deseo de certeza, por un lado, y el deseo de flexibilidad y conformidad con las normas sociales actuales, por otro»²⁵.

III. ¿REGLAS O ESTÁNDARES?

La certeza en el ordenamiento jurídico es difícil de alcanzar porque la legislación es compleja, utiliza una terminología específica y los legisladores no pueden prever todos los escenarios²⁶. De ahí el escepticismo respecto a

¹⁷ LIFANTE-VIDAL (2020), pp. 461-462.

¹⁸ LIFANTE-VIDAL (2020), p. 462.

¹⁹ POPELIER (2005).

²⁰ LIFANTE-VIDAL (2020), p. 463.

²¹ LIFANTE-VIDAL (2020), p. 464.

²² Arcos Ramírez citado por LIFANTE-VIDAL (2020), p. 465.

²³ LIFANTE-VIDAL (2020), p. 465.

²⁴ POPELIER (2008), p. 53.

²⁵ COUDERT (1905), p. 367.

²⁶ POPELIER (2000), p. 338.

la certeza en el derecho, porque el ordenamiento jurídico debe hacer frente a sucesos inesperados que requieren la interpretación de sus prescripciones²⁷. En este contexto, me referiré brevemente al debate entre reglas y estándares²⁸.

Para Kaplow, «la única distinción entre reglas y estándares es la medida en que los esfuerzos por dar contenido a la ley se realizan antes o después de que los individuos actúen». Por ejemplo, «una regla puede implicar la determinación por adelantado de qué conducta es permisible, dejando solo las cuestiones de hecho para el juzgador», y, a la inversa, un estándar «puede implicar dejar tanto la especificación de qué conducta es permisible como las cuestiones de hecho para el juzgador»²⁹.

Como sugiere Sunstein, las reglas se definen como «la asignación *ex ante* completa o casi completa de derechos legales, o la especificación *ex ante* completa o casi completa del resultado legal»³⁰, y define los estándares como «una disposición legal que necesita bastante especificación para ser utilizada para resolver un caso individual»³¹. En resumen: «Las reglas establecen que no se puede hacer A, B y C; un estándar suele decir que no se puede comportar de forma “irrazonable”, o “negligente”, o “desmedida”, dejando en manos de los tribunales la determinación de si una acción cumple estos criterios»³².

Prima facie, las reglas proporcionan más certeza que los estándares³³. No obstante, los estándares pueden precisarse mediante interpretaciones sucesivas que crean precedentes que pueden incluso llegar a transformarlos en reglas³⁴. Además, las reglas igualmente deben interpretarse, lo que implica necesariamente cierta discrecionalidad³⁵. En materia laboral, por ejemplo, aunque se contemplen numerosos estándares, estos suelen ser especificados por la interpretación administrativa.

Debo precisar que los estándares no son equivalentes a los principios, aunque tengan similitudes por su textura abierta. Sunstein precisa que los principios pueden ser definidos como la justificación que hay detrás de las reglas (morales o políticas), caso en el cual sirven para interpretarlas.

²⁷ BAYERN (2012), pp. 55-56.

²⁸ BAYERN (2012); KAPLOW (1992); POSNER (1997); SUNSTEIN (1995), y SCHAUER (2003).

²⁹ KAPLOW (1992), pp. 559-560.

³⁰ SUNSTEIN (1995), pp. 961-962.

³¹ SUNSTEIN (1995), p. 967.

³² POSNER (1997), p. 101.

³³ SUNSTEIN (1995), pp. 969-977.

³⁴ SCHAUER (2003), pp. 303 y ss., y KAPLOW (1992), pp. 577.

³⁵ SUNSTEIN (1995), p. 961, y SCHAUER (2003), pp. 303 y ss.

Los principios pueden estar explicitados o no en las normas del sistema legal, y suelen ser más flexibles que las reglas y mostrar similitudes con los estándares. Pero se diferencian también de los estándares, dado que estos últimos no son justificaciones de las reglas³⁶.

Waldron ha subrayado que el lenguaje más abierto y estandarizado del derecho no implica necesariamente menos precisión. En otras palabras, no es necesario que todas las leyes sean tan precisas como puedan llegar a serlo en una situación ideal. Por ejemplo, la exigencia de «razonabilidad» en una norma no solo da mayor elasticidad a la regulación, sino que también valora la «agencia» y la deliberación práctica de los gobernados³⁷.

Para Bayern, la exigencia de certeza en el derecho debe ser más modesta, y la discusión relativa a reglas y estándares debe comprender un espectro amplio entre ambos extremos³⁸, es decir, la exigencia de certeza debe ser evaluada en contexto y no en abstracto³⁹. Por otro lado, Raban ha señalado que la certeza exigida por los juristas no es la misma que la exigida por los ciudadanos⁴⁰, es decir, la previsibilidad para quienes deben aplicar las normas no es la misma ni debe confundirse con la previsibilidad de los gobernados⁴¹. Es obvio que los abogados y los jueces quieren reglas claras, ya que su trabajo consiste en aplicarlas a los hechos que ya se han producido. Por definición, su trabajo es más previsible con reglas que con estándares. Sin embargo, la previsibilidad que exigen los ciudadanos es de otra naturaleza, porque el supuesto fáctico al que debe aplicarse la regla o el estándar aún no se ha producido. En consecuencia, los ciudadanos se centran en la previsibilidad de los derechos y deberes contractuales que asumirán en el futuro, por lo que los estándares pueden adaptarse mejor que las reglas a estas circunstancias⁴².

Las personas no solo esperan que se apliquen sus disposiciones contractuales, sino también que se apliquen de la forma en que las entienden, y muchas veces esta comprensión difiere del lenguaje literal de los contratos. Esto ocurre por varias razones: el uso mal concebido de los términos contractuales, la confianza en entendimientos no contractuales (práctica del sector) o la incapacidad de cumplir las cláusulas contractuales en circuns-

³⁶ SUNSTEIN (1995), pp. 966-967.

³⁷ WALDRON (2023), pp. 120-144.

³⁸ BAYERN (2012), p. 59.

³⁹ BAYERN (2012), p. 62.

⁴⁰ RABAN (2010), p. 176.

⁴¹ RABAN (2010), p. 179.

⁴² RABAN (2010), p. 183.

tancias imprevistas⁴³. La mayoría de las personas desconocen el alcance de todas las normas jurídicas a la hora de contratar⁴⁴, y en estos casos un estándar puede proporcionar a las partes contratantes más seguridad que una norma precisa⁴⁵.

La demanda de certeza y las discusiones sobre reglas o estándares parten del siguiente supuesto: el gobierno regula la conducta de los gobernados. En otras palabras, la posición que ocupa el Estado en estas cuestiones es unidireccional: por un lado está el Estado y, por otro, el individuo, y la exigencia de certeza constituye una garantía para los gobernados. Sin embargo, este supuesto es ciego respecto a las partes privadas y su grado de poder en juego, como en el contrato de trabajo. En efecto, en estos casos el supuesto es complejo, dado que el trabajador está sujeto a dos regulaciones, la del gobierno y la del empleador, lo que, como veremos en la próxima sección, problematiza la exigencia de certeza y constituye una encrucijada en el derecho laboral.

IV. EL DILEMA DE LA CERTEZA EN EL DERECHO LABORAL

1. Poder privado en el contrato de trabajo

En teoría del derecho suele distinguirse entre normas de primer orden o del sistema primario, y normas de segundo orden o del sistema secundario⁴⁶. Las primeras reglas sirven para determinar las relaciones entre los sujetos (destinatarios de estas reglas). A su vez, las reglas de segundo orden orientan las reglas de primer orden dado su mayor alcance. Por lo tanto, dirigen y limitan la forma en que se crean y aplican las reglas de primer orden. La configuración de ambos conjuntos de normas permite que las normas de segundo orden sirvan como principios formales del Estado de derecho⁴⁷.

Sin embargo, esta perspectiva ignora en cierta forma las relaciones de poder entre privados, en las que existen normas que la parte fuerte o con poder puede imponer a la contraparte débil. Por ejemplo, en el derecho laboral, el poder del empleador sobre el trabajador⁴⁸. Si la exigencia de certeza y previsibilidad permite respetar la dignidad humana (siempre que los seres humanos sean tratados como personas capaces de planificar y diseñar

⁴³ RABAN (2010), p. 181.

⁴⁴ RABAN (2010), pp. 185-186.

⁴⁵ RABAN (2010), p. 182.

⁴⁶ SUMMERS (1999), p. 1692 y HART (1994).

⁴⁷ SUMMERS (1999), p. 1692.

⁴⁸ STRINE JR. (2015).

su futuro⁴⁹), esta certeza debería tener una figura equivalente en favor del trabajador. Es decir, la necesidad de certeza opera en dos espacios o esferas distintas; la primera, que atañe al Estado y sus sujetos (ciudadanos), y la segunda en el espacio o esfera privada cuando existen relaciones asimétricas de poder, como en el contrato de trabajo.

De hecho, el control del empleador sobre el trabajador puede dar lugar a un sistema *ad hoc* y discrecional⁵⁰, que podría funcionar en una sociedad arcaica, pero no en las sociedades industriales modernas⁵¹. Lo irónico es que si bien el desarrollo del Estado de derecho y del principio de separación de poderes ha coincidido con la sociedad industrial moderna, dentro de la misma organización industrial existen espacios de poder discrecional que socavan la lógica de la modernidad y el discurso de los derechos⁵².

En otras palabras, si la separación entre el poder legislativo y el poder judicial es un elemento esencial del Estado de derecho⁵³, dentro del contrato de trabajo esto no ocurre ya que, en la práctica, el poder de control del empleador sobre el trabajador engloba tanto la figura del legislador (establece normas para los trabajadores en los reglamentos internos o del personal) como la figura del juez (sanciona el incumplimiento de las normas, por ejemplo, con amonestaciones, multas o despido).

Mi propuesta parte de la base de que en el contrato de trabajo debe evaluarse la certeza en relación con el trabajador. Es decir, si la ley otorgara al empleador un poder ilimitado el trabajador tendría una certeza primaria de que debe someterse al poder arbitrario del empleador. Pero esto solo sería «certeza de su incerteza»⁵⁴. La certeza necesaria en una relación privada de poder exige algo más que determinar quién manda. Debe centrarse en los más vulnerables.

Por otra parte, una fuente de certeza para los trabajadores radica en sus derechos colectivos. En efecto, la negociación colectiva da poder a los sindicatos y a los trabajadores y limita el poder del empleador, por lo que la certeza puede estudiarse desde la perspectiva de la contratación colecti-

⁴⁹ RAZ (2011), p. 221.

⁵⁰ GROSS (2010), p. 15.

⁵¹ ATIYAH y SUMMERS (2002), p. 70.

⁵² COASE (1937), p. 388; ALON-SHENKER y DAVIDOV (2013), p. 379; OLIVER (2011), pp. 344-359; ANDERSON (2017), pp. 37 y ss., y FERRERAS (2017), 23 y ss.

⁵³ SUNSTEIN (1995), p. 968.

⁵⁴ Podríamos distinguir entre certeza y previsibilidad. Un poder ilimitado del empleador sobre el trabajador es imprevisible en sus consecuencias para este último, pero no es incierto en el sentido de que quien tiene el control es el empleador. Con todo, suele ocuparse la expresión certeza como sinónimo de previsibilidad.

va. Sin embargo, es sabido que la negociación colectiva no es la principal fuente de regulación del contrato de trabajo en la mayoría de los países⁵⁵. Debido a esto, me he centrado en este artículo en el derecho individual del trabajo, y no en el derecho colectivo.

¿En qué consiste este poder privado del empleador sobre el trabajador? Desde una perspectiva intuitiva, la idea de poder está vinculada a la de fuerza o coacción, es decir, alguien puede obligarme a hacer tal o cual cosa o a omitirla. Es lo que Russell denomina poder físico directo sobre el cuerpo⁵⁶. Según este enfoque, el poder puede definirse como la producción de efectos deseados, y se trata, sin duda, de un concepto cuantitativo del poder⁵⁷.

Weber define el poder como «la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aun contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad»⁵⁸. Sin embargo, Weber considera que este concepto de poder es muy amplio y sociológicamente amorfo. Así, para tener una noción más precisa, trabaja con la idea de «dominación», entendida como «la probabilidad de encontrar obediencia a un mandato de determinado contenido entre personas dadas»⁵⁹.

La dominación implica siempre la presencia de alguien que ordena efectivamente a otro. En este sentido, un complemento de la dominación es la disciplina, que, según Weber, consiste en «la probabilidad de encontrar obediencia para un mandato por parte de un conjunto de personas que, en virtud de actitudes arraigadas, sea pronta, simple y automática»⁶⁰. En otras palabras, la dominación consiste en la obediencia habitual por parte de las masas, sin resistencia y sin crítica. En efecto, el poder transita de lo físico a lo simbólico. Bourdieu señala que las relaciones de poder objetivas tienden a reproducirse en las relaciones de poder simbólicas. En la lucha simbólica por producir el sentido común o, más exactamente, el monopolio del uso legítimo de la fuerza, los agentes sociales ponen en acción el capital simbólico que han adquirido en luchas anteriores y que está garantizado jurídicamente. Así, los títulos nobiliarios, como las credenciales educativas, representan verdaderos títulos de propiedad simbólica que dan derecho a compartir beneficios o reconocimiento⁶¹.

⁵⁵ ROSENFIELD (2019), pp. 12-21, y NOVITZ (2019). En América Latina la cobertura de la negociación colectiva no alcanza el 10%. Véase CARILLO (2015), p. 5.

⁵⁶ RUSSELL (2004), p. 24.

⁵⁷ RUSSELL (2004), p. 23.

⁵⁸ WEBER (2014), p. 183.

⁵⁹ WEBER (2014), p. 184.

⁶⁰ WEBER (2014), p. 184.

⁶¹ BOURDIEU (1989), p. 21.

El orden simbólico no se crea como se fijaría el precio de mercado, ni surge de la mera suma mecánica de órdenes individuales, sino en función de la jerarquía de valores otorgada a individuos y grupos. Sin embargo, no todas las jerarquías de valores tienen el mismo peso, ya que los poseedores de una gran cantidad de capital simbólico pueden imponer las escalas de valores más favorables a sus intereses. En consecuencia, en nuestras sociedades dichos poseedores tienen un monopolio *de facto* sobre las instituciones que (como el sistema escolar) determinan oficialmente la jerarquía de valores⁶².

La certeza se ha estudiado centrándose en el binomio Gobierno/ciudadano. Pero como hemos enfatizado, este enfoque es ciego a las relaciones de poder privadas; por tanto, el estudio de la certeza en el derecho debería ampliarse considerando esas relaciones de poder.

A continuación analizaré cómo opera el poder y sus límites en el contrato de trabajo.

2. Un caso específico y extremo de poder privado: la doctrina del despido libre o empleo a voluntad en Estados Unidos

¿Qué tipo de poder encontramos en la legislación laboral? Nadie duda de que el empleador ejerce poder sobre el trabajador. De hecho, para diferenciar a un trabajador subordinado de un trabajador independiente se utilizan varias pruebas o índices para determinar el grado de control y subordinación que debe soportar el trabajador para tener derecho a la protección de la legislación laboral. En este punto, nos encontramos ante el poder más evidente, la imposición de la voluntad, la dominación e incluso la disciplina⁶³. Además, el poder en el contrato de trabajo también es simbólico, tanto en la cultura organizativa como en la gestión de los recursos humanos⁶⁴.

Pero, sin duda, el mejor ejemplo de poder privado es la doctrina estadounidense del despido libre o empleo a voluntad (*employment at will*)⁶⁵, definida como que el empleador y el trabajador pueden poner fin a la relación laboral sin previo aviso, por cualquier motivo o sin motivo alguno, y sin indemnización por despido⁶⁶. Se trata de una doctrina que se aplica a ambas partes del contrato por igual pero que, en la práctica, refuerza la diferencia de poder entre ellas a favor del empleador. Como sugiere Ba-

⁶² BOURDIEU (1989), p. 21.

⁶³ GAMONAL (2024), pp. 229-230.

⁶⁴ WILLMOTT (1993).

⁶⁵ FEINMAN (1976).

⁶⁶ Karen R. Bammert contra Don'S Super Valu, INC., 646 N.W.2d 365 [Wis. 2002].

gentos, «el trabajador a menudo necesita un trabajo en particular más que el empleador necesita un trabajador en particular»⁶⁷.

Este despido libre produce casos controversiales de término de contrato y que, a todas luces, son arbitrarios, como despedir a una trabajadora por la actuación de su marido que es policía y hacía cumplir la ley; o despedir a un trabajador por sus opiniones personales en favor de la igualdad racial, o despedir a una trabajadora que luego de diez años de labor impecable empieza a ser considerada una tentación sexual (irresistiblemente atractiva) por su jefe⁶⁸. Desde una perspectiva contractual, los casos anteriores son anómalos tanto para el *common law* como para el *civil law*. Por ejemplo, un contrato hipotecario o de arrendamiento nunca podrían rescindirse unilateralmente por el comportamiento del marido de la contraparte que, como agente de policía, hace cumplir la ley; o por una opinión personal de la contraparte, o por sentirse sexualmente atraído por el otro contratante. Pero, según la doctrina del empleo a voluntad o despido libre, esto es legal en Estados Unidos.

Numerosos académicos han criticado esta doctrina, enfatizando su particularismo por tratarse de Estados Unidos, el único país industrializado con esta regla⁶⁹. Hace más de cincuenta años, Blades argumentaba que no solo las grandes empresas (*Mammoth corporations*) podían amenazar la libertad individual de una manera comparable a lo que ocurriría si el poder gubernamental quedara sin control, ya que la libertad también se veía amenazada cada vez que un individuo dependía de una empresa privada de cualquier tamaño o de una entidad con mayor poder. Sugirió que los tribunales deberían proteger a los trabajadores del *derecho absoluto de despido*, del mismo modo que habían defendido a los individuos de la opresión gubernamental en otros asuntos⁷⁰.

Posteriormente, otros autores han señalado que el despido libre o empleo a voluntad se trata de un *anacronismo jurídico*⁷¹ o de la *pena capital* del contrato de trabajo⁷², que fomenta la jerarquía en las empresas y otorga un poder desproporcionado al empleador⁷³. La doctrina del empleo a voluntad permite comprender mejor el problema de los estándares y reglas en el contrato de trabajo, al que se hará referencia en la sección siguiente.

⁶⁷ BAGENTOS (2013), p. 245.

⁶⁸ GAMONAL (2017), pp. 53-56.

⁶⁹ ESTREICHER y CHERRY (2008), p. 56, y ESTLUND (2023).

⁷⁰ BLADES (1967).

⁷¹ SUMMERS (1976), p. 484.

⁷² YOUNG (2001), p. 352.

⁷³ BAGENTOS (2013), p. 244.

3. Límites laborales al poder del empleador

Sin duda, un antídoto al poder del empleador es el poder sindical, que, como ya he explicitado, he decidido no abordar en este artículo, a pesar de su relevancia, para centrarme en el contrato de trabajo dado su carácter universal.

Cabe señalar que el poder está vinculado a la dominación de quienes lo ejercen (en términos weberianos). Sin embargo, también está vinculado a la incertezza de quienes deben soportarlo. Crozier explica que en las organizaciones el poder de A sobre B depende de la capacidad de A para predecir el comportamiento de B y de la incertezza de B sobre el comportamiento de A⁷⁴. Esta característica dual del poder, certeza/incertezza es clara en el binomio Gobierno/ciudadanos y es especialmente problemática para el derecho en el binomio empleador/trabajador. Esta encrucijada es lo que Tucker denomina *dilemas regulatorios* en el derecho laboral, donde «los intereses u objetivos de una parte solo pueden avanzar a expensas de los de otra»⁷⁵.

El derecho laboral cuenta con numerosas reglas que regulan el contrato de trabajo estableciendo un piso de derechos irrenunciables como el sueldo mínimo, las vacaciones, la jornada laboral, los feriados, etcétera. Obviamente, estas reglas deben interpretarse, pero en general no presentan dudas de la misma complejidad que los estándares. En derecho laboral, por otro lado, los estándares son numerosos también, en temáticas de especial complejidad, como el poder de control del empleador y el despido⁷⁶.

Un ejemplo extremo de la relación entre reglas y estándares lo encontramos en el despido libre o a voluntad en el derecho norteamericano. Como señalamos, esta tesis norteamericana supone que el empleador puede despedir a un trabajador a su discreción, sin necesidad de causa y sin indemnización. Sunstein afirma que el despido libre en Estados Unidos ha funcionado desde el siglo XIX como una especie de regla. Pero más tarde, los tribunales norteamericanos decidieron que esta regla no operaba cuando se exigía al trabajador que cometiera un delito. Luego, esta excepción se extendió a otros casos, por ejemplo, cuando el despido viola una política legislativa clara, de modo que el empleo a voluntad se ha convertido

⁷⁴ CROZIER (2017), p. 158.

⁷⁵ TUCKER (2010), p. 99.

⁷⁶ Cabrelli sostiene que las reglas operan mejor para limitar la dependencia estructural del mercado de trabajo (externa al contrato) y que los estándares operan mejor respecto de la dependencia y subordinación individual del trabajador (interna al contrato). Se trata de una tesis sugerente pero controvertida, que no analizaremos por estar lejos del foco de este trabajo. Véase CABRELLI (2019), pp. 374-403.

más bien en un estándar, que se aplica con menos claridad en distintas jurisdicciones estatales, sin límites claros entre la regla y sus excepciones⁷⁷. Cuando una regla como el despido libre o a voluntad permite la discrecionalidad absoluta, el empleador tiene total certeza y el trabajador total incertidumbre (o certeza de su incertidumbre). Con su transformación en estándar, debido a los casos de despido improcedente, el empleador pierde certeza, pero al mismo tiempo el trabajador gana más certeza al saber que la posibilidad de ser despedido ya no es totalmente discrecional.

En otras palabras, en derecho laboral, la cuestión no es si las reglas generan mayor certeza que los estándares, sino ¿certeza o incertidumbre para quién, empleador o trabajador? La idea de regular exhaustivamente el poder de control del empleador mediante reglas es imposible por la naturaleza de ese poder y tampoco es deseable porque rigidizaría las decisiones y posibilidades organizativas. Además, si el legislador estableciera reglas para el ejercicio del poder empresarial, la casuística sería interminable y estaría constantemente desactualizada.

Para los empleadores, la mayor certeza sería que la ley les permita ejercer su poder sin límites. Por lo tanto, cada vez que el derecho laboral adopta un estándar que el empleador debe obedecer, la certeza del trabajador aumenta en detrimento de la del empleador. Este es el «dilema de la certeza» en el derecho laboral y explica por qué suelen prevalecer los estándares en la limitación del poder empresarial⁷⁸.

Es decir, los estándares en el derecho laboral dan cuenta de la tensión interna entre la libre iniciativa del empleador y el necesario equilibrio que impide la explotación del trabajador⁷⁹. Como señalaba Coase, si el poder del empleador sobre el trabajador fuera ilimitado, estaríamos ante una especie de *esclavitud voluntaria*⁸⁰.

⁷⁷ SUNSTEIN (1996), pp. 77-78.

⁷⁸ La utilización de estándares para regular determinadas materias no es exclusiva del derecho laboral, ya que también se da, por ejemplo, en el derecho de familia y en el derecho sucesorio. Como señala Glendon, en el derecho en general, las normas deben encontrar el equilibrio óptimo entre reglas fijas y discrecionalidad según cada contexto, sin perder coherencia y previsibilidad, es decir, con grados adecuados de certeza, pero sin perder cierta flexibilidad. En derecho de familia tiende a haber mayor discrecionalidad que en otras áreas del derecho privado, especialmente por la necesidad de adaptar las resoluciones judiciales a la realidad de cada individuo y grupo familiar. Incluso en el derecho sucesorio, que tiende a establecer reglas fijas, se han abierto espacios discretionales en el derecho de los Estados Unidos en materia de desheredación y cumplimiento de formalidades testimoniales. Véase GLENDON (1986).

⁷⁹ CABRELLI (2011), p. 147, y TUCKER (2010), pp. 102-115.

⁸⁰ COASE (1937), p. 391, nota 2.

Prima facie, los estándares proporcionan cierta seguridad al empleador. Pero no cabe duda de que si el empleador solo tuviera su potestad de mando sin límites, su discrecionalidad sería mayor y también lo sería su certeza. Por el contrario, los estándares proporcionan claramente una mayor certeza al trabajador al limitar el poder del empleador (puede haber un control de su cumplimiento) y, por otro lado, la certeza del trabajador aumenta (ya no se trata de un poder ilimitado, sino de un poder que debe ejercerse de forma razonable o proporcional).

¿Por qué los estándares pueden proporcionar en algunos casos más certeza que las reglas? Raban explica que muchas veces es imposible tener más precisión normativa que la que proporciona un estándar⁸¹; los estándares suelen reflejar la complejidad de la vida social en sus diversos aspectos sociales, morales, económicos y políticos; son multidimensionales, por lo que el legislador los formaliza especialmente cuando es imposible regular situaciones con mayor precisión⁸². Esto ocurre en el derecho laboral, especialmente debido al doble aspecto del poder, caracterizado por el binomio certeza/incertezza y el binomio empleador/trabajador. En consecuencia, el legislador debe decidir entre certezas e incertezas para unos en detrimento de otros.

Esto no significa que las asimetrías de poder se resuelvan mediante estándares en derecho laboral. De hecho, las relaciones simbólicas de poder destacadas por Bourdieu favorecen la interpretación de los estándares por parte del empleador⁸³. Esto puede observarse en Estados Unidos, donde existe deferencia judicial por parte de algunos tribunales hacia las políticas y estructuras empresariales⁸⁴.

Por lo tanto, la discusión acerca de la certeza en el derecho se ve desafiada por el derecho del trabajo y por las relaciones de poder entre privados en dos sentidos. Primero, porque se ha omitido en el análisis cómo otorgar certeza cuando estamos ante una relación de poder entre privados y, segundo, porque la búsqueda de certeza en el derecho laboral se enfrenta a lo que en este artículo he denominado el «dilema de la certeza» en el siguiente sentido: ¿certeza o incertezza para quién, empleador o trabajador?

⁸¹ RABAN (2010), p. 187.

⁸² RABAN (2010), pp. 188-189.

⁸³ BOURDIEU (1989), p. 21.

⁸⁴ EDELMAN *et al.* (2011); EDELMAN, ABRAHAM Y ERLANGER (1992), y EPSTEIN, LANDES Y POSNER (2013).

V. CONCLUSIONES

En este artículo he analizado la certeza necesaria que deben tener los ciudadanos ante la ley. Para ello, he repasado brevemente la discusión relativa a reglas y estándares y me he centrado en el «dilema de la certeza» en el derecho laboral.

El contrato de trabajo se basa en una relación de poder entre el empleador y el trabajador. Y el problema del poder es siempre el mismo, como recordaba Lord Acton: «El poder tiende a corromper y el poder absoluto corrompe absolutamente»⁸⁵. La discusión tradicional sobre el alcance de la certeza del derecho tiende a olvidar los vínculos entre particulares que implican relaciones de poder, en las que la parte contractual con poder controla a su contraparte. En este sentido, si la dignidad de las personas y su autonomía requieren certeza por parte del derecho, esta necesidad es imperativa tanto en lo que concierne al Estado y sus súbditos (ciudadanos) como entre las partes que componen una relación laboral (relaciones privadas de poder). Por lo tanto, la visión tradicional de la certeza está limitada por su abstracción y generalidad, y es desafiada por las particularidades del contrato de trabajo y, en general, por las relaciones de poder entre las partes privadas.

El control del empleador sobre el trabajador puede conducir a un sistema discrecional *ad hoc*. Esto resulta irónico dado que, aunque el desarrollo del Estado de derecho ha coincidido con una sociedad industrial moderna, dentro de la misma organización industrial los espacios de poder discrecional socavan la lógica de la modernidad. Dado que el poder de control del empleador sobre el trabajador engloba tanto la figura del legislador como la del juez (dicta normas a los trabajadores y aplica sanciones por su incumplimiento), la discusión sobre la certeza y su alcance debe ampliar su perspectiva.

En este sentido, dada la naturaleza del contrato de trabajo, en el que el control de una parte sobre la otra es fundamental para la estructura productiva, la certeza es difícil de garantizar. En este escenario, la legislación recurre con frecuencia a los estándares para limitar el poder del empleador.

Mientras no se revitalicen los sindicatos de forma que puedan disputar el poder empresarial en igualdad de condiciones, el legislador seguirá inmerso en esta encrucijada de la certeza en el derecho laboral. En este sentido, tendrá que optar por la certeza para unos y la incertezza para otros, y es probable que la regulación de los contratos de trabajo siga utilizando

⁸⁵ ACTON (1949), p. 364.

los estándares para limitar el poder del empleador, lo que en todo caso no asegura su éxito dado el poder simbólico de los empleadores.

En el futuro, la discusión general acerca de la certeza en el derecho debiera ampliarse para considerar la situación de las relaciones de poder entre privados. Por otro lado, en el caso del derecho laboral, el «dilema de la certeza» debiera alertar a los operadores del derecho en sus roles respectivos de jueces, reguladores, abogados, etcétera.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ACTON, John (1949): *Essays on freedom and power* (Boston, The Beacon Press).
- ALLIENDE, José Luis (2024): «La urgencia del uso del lenguaje claro en el ámbito jurídico», en Claudia Poblete (coordinadora), *Lenguaje jurídico claro. Teoría y práctica en el derecho chileno* (Santiago, Der), pp. 29-80.
- ALON-SHENKER, Pnina y DAVIDOV, Guy (2013): «Applying the principle of proportionality in employment and labour law contexts», en *McGill Law Journal*, Vol. 59, Nº 2: pp. 375-423.
- ANDERSON, Elizabet (2017): *Private government. How employers rule over lives (and why we don't talk about it)* (Princeton, Princeton University Press).
- ATIYAH, P. S. y SUMMERS, Robert S. (2002): *Form and substance in Anglo-American law. A comparative study of legal reasoning, legal theory* (Oxford, Oxford University Press).
- BAGENTOS, Samuel (2013): «Employment law and social equality», en *Michigan Law Review*, Vol. 112, Nº 2: pp. 225-273.
- (2020): «Consent, coercion, and employment law», en *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, Vol. 55, Nº 2: pp. 409-465.
- BAYERN, Shawn (2012): «Against certainty», en *Hofstra Law Review*, Vol. 41, Nº 1, pp. 53-90.
- BENTHAM, Jeremy (2000): *Nomografía o el arte de redactar leyes* (Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, publicado originalmente en 1843, traducción de Cristina Pabón).
- BLADES, Lawrence (1967): «Employment at will vs. individual freedom: On limiting the abusive exercise of employer power», en *Columbia Law Review*, Vol. 67, Nº 8: pp. 1404-1435.
- BOGG, Alan (2009): *The democratic aspects of trade recognition* (Portland, Hart).
- BOURDIEU, Pierre (1989): «Social space and symbolic power», en *Sociological Theory*, Vol. 7, Nº 1: pp. 14-25.

- CABRELLI, David (2011): «The hierarchy of differing behavioural standards of review in labour law», en *Industrial Law Journal*, Vol. 40, Nº 2: pp. 146-180.
- (2019): «The rule of standards of review in labour law», en *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 39, Nº 2: pp. 374-403.
- CABRELLI, David y ZAHN, Rebecca (2018): «Civic republican political theory and labour law», en Hugh Collins, Gilliam Lester y Virginia Mantouvalou (editores), *Philosophical foundations of labour law* (Oxford, Oxford University Press), pp. 104-121.
- CARRILLO, Martín (2015): «La mejora de la cobertura de la negociación colectiva en América Latina», en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Nº 21, julio-diciembre, pp. 3-29. DOI 10.22201/ijj.24487899e.2015.21.9762.
- CEA EGAÑA, José Luis (2004): «La seguridad jurídica como derecho fundamental», en *Revista de Derecho* (Universidad Católica del Norte), Vol. 2, Nº 1: pp. 47-70.
- COASE, Ronald (1937): «The nature of the firm», en *Economica New Series*, Vol. 4, Nº 16: pp. 386-405.
- CORLEY, Pamela C. y WEDEKING, Justin (2014): «The (dis)advantage of certainty: The importance of certainty in language», en *Law & Society Review*, Vol. 48, Nº 1: pp. 35-62.
- COUDERT, Frederic (1905): «Certainty and justice», en *Yale Law Journal*, Vol. 14, Nº 7: pp. 361-373.
- CROZIER, Michel (2017): *The bureaucratic phenomenon* (Nueva York, Routledge).
- EDELMAN, Laurent B.; KRIEGER, Linda H.; ELIASON, Scott R.; ALBISTON, Catherine R. y MELLEMA, Virginia (2011): «When organizations rule: Judicial deference to institutionalized employment structures», en *American Journal of Sociology*, Vol. 117, Nº 3: pp. 888-954.
- EDELMAN, Laurent B.; ABRAHAM, Steve E. y ERLANGER, Howard S. (1992): «Professional construction of law: The inflated threat of wrongful discharge», en *Law & Society Review*, Vol. 26, Nº 1: pp. 47-83.
- EPSTEIN, Lee; LANDES, William M. y POSNER, Richard A. (2013): «How business fares in the Supreme Court», en *Minnesota Law Review*, Vol. 97, Nº 4: pp. 1431-1472.
- ESTLUND, Cynthia (2023): «Employment-at-will: Too simple for a complex world», en *Texas A&M Law Review*, Vol. 10, Nº 3: pp. 403-426.
- ESTREICHER, Samuel y CHERRY, Miriam (2008): *Global issue in employment law* (St. Paul, Thomson West).
- FEINMAN, Jay M. (1976): «The development of the employment at will», en *American Journal of Legal History*, Vol. 20, Nº 2: pp. 118-135.

- FERRERAS, Isabelle (2017): *Firms as political entities. Saving democracy through economic bicameralism* (Cambridge, Cambridge University Press).
- FULLER, Lon L. (1969): *The morality of law* (New Haven, Yale University Press, edición revisada).
- GAMONAL C., Sergio (2017): «El despido libre en el contrato de trabajo estadounidense», en *Revista Chilena de Derecho Privado*, Nº 28: pp. 53-89.
- (2024): «Utopia, power and free labour», en Nicolás Bueno, Beryl ter Haar y Nuna Zekic (editores), *Labour law utopias: Post-Growth & post-productive work approaches* (Oxford, Oxford University Press), pp. 221-240.
- GLENDON, Mary (1986): «Fixed rules and discretion in contemporary family law and succession law», en *Tulane Law Review*, Vol. 60, Nº 6: pp. 1165-1197.
- GROSS, James A. (2010): *A shameful business. The case for human rights in the American workplace* (Ithaca, Cornell University Press).
- HART, H. L. A. (1994): *The concept of law* (Oxford, Oxford University Press, 2.^a edición).
- HOBBES, Thomas (2014): *Leviathan*, Vol. 2. (Oxford, Oxford University Press).
- KAPLOW, Louis (1992): «Rule versus standards: An economic analysis», en *Duke Law Journal*, Vol. 42, Nº 3: pp. 557-629.
- LIFANTE-VIDAL, Isabel (2020): «Is legal certainty a formal value», en *Jurisprudence*, Vol. 11, Nº 3: pp. 456-467.
- NOVITZ, Tonia (2019): «Freedom of association: its emergence and the case for prevention of its decline», en Janices Bellace y Beryl ter Haar (editores), *Research handbook on labour, business and human rights law* (Cheltenham, Edward Elgar), pp. 231-252.
- OLIVER, Hazel (2011): «Employment law», en David Hoffman (editor), *The impact of the UK human rights act on private law* (Cambridge, Cambridge University Press), pp. 344-359.
- PETTIT, Philip (1997): *Republicanism. A theory of freedom and government* (Nueva York, Oxford University Press).
- PLATÓN (1999): «Leyes», en *Diálogos VIII* (Madrid, Gredos).
- POPELIER, Patricia (2000): «Legal certainty and principles of proper law making», en *European Journal of Law Reform*, Vol. 2, Nº 3: pp. 321-342.
- (2005): «Mosaics of legal provisions», en *European Journal of Law Reform*, Vol. 7, Nº 1 y 2: pp. 47-57.
- (2008): «Five paradoxes on legal certainty and the lawmaker», en *Legisprudence*, Vol. 2, Nº 1: pp. 47-66.

- POSNER, Eric (1997): «Standards, rules, and social norms», en *Harvard Journal of Law & Public Policy*, Vol. 21, Nº 1: pp. 101-118.
- RABAN, Ofer (2010): «The fallacy of legal certainty: Why vague legal standards may be better for capitalism and liberalism», en *Boston University Public Interest Law Journal*, Vol. 19, Nº 2: pp. 175-192.
- RAZ, Joseph (2011): *La autoridad del derecho. Ensayos sobre el derecho y moral* (México, Coyoacán, traducción de Rolando Tamayo y Salmorán).
- ROSENFELD, Jake (2019): «The consequences of Union decline», en Richard Bale y Charlotte Garden (editores), *The Cambridge handbook of U.S. labor law for the twenty-first century* (Cambridge, Cambridge University Press), pp. 12-21.
- RUSSELL, Bertrand (2004): *Power* (Nueva York, Routledge, publicado originalmente en 1938).
- SCHAUER, Frederick (2003): «The convergence of rules and standards», en *New Zealand Law Review*, Vol. 2003, Nº 3: pp. 303-328.
- STRINE JR., Leo (2015): «A job is not a hobby: The judicial revival of corporate paternalism and its problematic implications», en *Journal of Corporation Law*, Vol. 41, Nº 1: pp. 71-115.
- SUMMERS, Clyde (1976): «Individual protection against unjust dismissal: Time for statute», en *Virginia Law Review*, Vol. 62, Nº 3: pp. 481-532.
- SUMMERS, Robert (1999): «Principles of the rule of law», en *Notre Dame Law Review*, Vol. 74, Nº 5: pp. 1691-1712.
- SUNSTEIN, Cass (1995): «Problems with rules», en *California Law Review*, Vol. 83, Nº 4: pp. 953-1026.
- (1996): *Legal reasoning and political conflict* (Oxford, Oxford University Press).
- SUPIOT, Alain (2012): *The spirit of Philadelphia. Social justice vs. the total market* (Londres, Verso).
- TUCKER, Eric (2010): «Renorming labour law: Can we escape labour law's recurring regulatory dilemmas?», en *Industrial Law Journal*, Vol. 39, Nº 2: pp. 99-138.
- WADE, H. W. R. (1941): «The concept of legal certainty. A preliminary skirmish», en *Modern Law Review*, Vol. 4, Nº 3, pp. 183-199.
- WALDRON, Jeremy (2004): «Retroactive law: How dodgy was duynhoven?», en *Otago Law Review*, Vol. 10, Nº 4: pp. 631-654.
- (2023): *Thoughtfulness and the rule of law* (Cambridge, Harvard University Press).
- WEBER, Max (2014): *Economía y sociedad* (México, Fondo de Cultura Económica).

WILLMOTT, Hugh (1993): «Strength is ignorance; slavery is freedom: Managing culture in modern organizations», en *Journal of Management Studies*, Vol. 30, Nº 4: pp. 515-552.

YOUNG, Donna E. (2001): «Racial releases, involuntary separations, and employment at will», en *Loyola of Los Angeles Law Review*, Vol. 34, Nº 2: pp. 351-438.

Jurisprudencia citada

Karen R. Bammert contra Don'S Super Valu, INC., 646 N.W.2d 365 [Wis. 2002].

AGRADECIMIENTOS

Una primera versión de este artículo fue comentada por los profesores Carlos Correa, Caterina Guidi, Rachel Herdy, Beatriz Larraín, Esteban Pereira, César Rosado Marzán y Matías Rodríguez. Agradezco sus críticas y observaciones. Cualquier error en la versión final es responsabilidad exclusiva del autor.

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

El autor declara no tener conflicto de interés en relación con los contenidos publicados en este artículo.

SOBRE EL AUTOR

SERGIO GAMONAL C. es profesor titular de Derecho del Trabajo de la Universidad Adolfo Ibáñez, Chile. Es licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile. Su correo electrónico es sergio.gamonal@uai.cl.  [0000-0001-5703-1965](https://orcid.org/0000-0001-5703-1965).



Esta obra está bajo una licencia internacional
Creative Commons Atribución 4.0.